



# **På jakt efter yrkesidentitet**

## **- Konstruktion av yrkesidentiteten bland branschbytare**

Helsingfors universitet  
Magisterprogrammet i pedagogik  
Allmän- och vuxenpedagogik  
Pro gradu-avhandling 30 sp  
Vuxenpedagogik  
Maj 2020  
Anni Paro

Handledare: Gunilla Holm



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Pedagogiska fakulteten, Magisterprogrammet i pedagogik		
Tekijä - Författare - Author Anni Paro		
Työn nimi - Arbetets titel - Title På jakt efter yrkesidentitet – Konstruktion av yrkesidentitet bland branschbytare		
Oppiaine - Ämne - Subject Allmän- och vuxenpedagogik		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu-avhandling / Gunilla Holm	Aika - Datum - Month and year Maj 2020	Sivumäärä - Sidantal - Number of pages 61 s. + 2 s. bilagor
Tiivistelmä - Referat – Abstract <p>Eftersom arbetets karaktär ändras konstant, kan det för många betyda att man måste utbilda sig på nytt eller helt och hållet byta bransch. I Finland har till och med 60% av den arbetande befolkningen bytt yrke eller bransch under sin karriär och ungefär hälften av dessa har utbildat sig på nytt. Då man byter bransch, måste man också tillägna sig en ny yrkesidentitet. Konstruktionen av yrkesidentitet är en lång process som påverkas av flera olika faktorer. Eftersom bytet av bransch är allmänt och konstruktionsprocessen av den nya yrkesidentiteten lång och komplicerad, finns det ett skäl att undersöka detta. Studiens syfte är att undersöka hur branschbytare kan tillägna sig en ny yrkesidentitet. Jag vill även undersöka vilken roll utbildningsarrangören och arbetsgivaren har i att främja utvecklingen av yrkesidentiteten bland branschbytare.</p> <p>Materialet samlades in genom kvalitativa forskningsmetoder, från ett fenomenografiskt perspektiv. Materialinsamlingen skedde mellan december 2019 och januari 2020 och samplet bestod av sju informanter, som hade bytt bransch och deltagit i en kort utbildning inom IT. Materialet samlades in genom semistrukturerade intervjuer och analyserades med hjälp av tema-analys.</p> <p>I resultaten framgick det att informanterna kunde lätt tillägna sig den nya yrkesidentiteten efter bytet av bransch. Faktorer som påverkade detta var svagt engagemang i det gamla yrket, motivation för och engagemang i det nya yrket samt stöd både från utbildningsarrangören och arbetsplatsen. Utbildningsarrangören kunde stöda identitetsprocessen genom att erbjuda en utbildning med tydlig struktur och målsättning, trygg och trevlig atmosfär och aktiviteter som förberedde deltagarna inför yrkeslivet. Dessutom kunde utbildningen stöda deltagarna att känna till sina egna förmågor, vilket främjade konstruktionen av den nya yrkesidentiteten. Arbetsplatserna kunde främja processen genom att erbjuda diskussionsstöd, ett stödande team och en tydlig struktur på arbetet. Även kollegornas attityder spelade en stor roll.</p>		
Avainsanat - Nyckelord - Keywords Yrkesidentitet, förändring, branschbyte, utbildning		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingfors universitets bibliotek – Helda/E-thesis (examensarbeten)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		



Tiedekunta - Fakultet - Faculty <b>Educational Sciences</b>		
Tekijä - Författare - Author <b>Anni Paro</b>		
Työn nimi - Arbetets titel - Title <b>Searching for a new professional identity – Construction of professional identity among career changers</b>		
Oppiaine - Ämne - Subject <b>General and adult education</b>		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor <b>Master's Thesis / Gunilla Holm</b>	Aika - Datum - Month and year <b>May 2020</b>	Sivumäärä - Sidantal - Number of pages <b>61 pp. + 2 appendices</b>
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p>Since the nature of work is constantly changing, many people might have to educate themselves again or even change their career. Up to 60% of Finland's working population has changed their profession or branch of industry during their career and about half of those have re-educated themselves. When changing the career or work, one has to acquire a new professional identity. Construction of a new professional identity is a long process and is affected by many different factors. Since the change of career is common and the construction process of professional identity long and complex, it is important to study this topic. The aim for this study is to examine how career changers can acquire a new professional identity. In addition, I will examine how education provider and workplaces can support the development of a new professional identity among career changers.</p> <p>The data was collected by using qualitative research methods and a phenomenographic approach was used. The data was collected between December 2019 and January 2020. The sample consisted of seven interviewees, who all had changed careers and participated in a short training within IT- industry. The data was collected through semi-structured interviews and was analyzed through thematic analysis.</p> <p>The results showed that the interviewees could easily acquire their new professional identity after changing their career. Affecting factors were weak engagement with the previous career, motivation for and engagement in the new career as well as support from both the education provider and workplace. The education provider was able to support the identity process through offering an education with clear structure and aim, a comfortable atmosphere and activities which prepared the participants for working life. Furthermore, the education provider was able to support participants in recognizing their own strengths and weaknesses, which supported the construction of the new professional identity. Workplaces could support the process by providing opportunities for discussion, a supportive team and a clear structure in the work. Colleagues attitudes played a big part as well.</p>		
Avainsanat - Nyckelord - Keywords <b>Professional identity, transformation, career change, education</b>		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited <b>Helsinki University Library – Helda/E-thesis (theses)</b>		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

# Innehåll

1	INLEDNING .....	7
2	TEORETISK BAKGRUND .....	8
2.1	Identitet .....	9
2.2	Yrkesidentitet .....	10
2.2.1	Studietiden och yrkesidentitet .....	11
2.3	Yrkesidentitet bland branschbytare .....	12
2.4	Theory of Planned Behavior .....	15
2.5	Yrkesmässig utveckling .....	17
3	FORSKNINGSUPPGIFT OCH FORSKNINGSFRÅGOR .....	20
4	GENOMFÖRANDE .....	21
4.1	Forskningsprocessen .....	21
4.2	Kvalitativa forskningsmetoden .....	23
4.3	Fenomenografi .....	23
4.4	Urval och informanter .....	24
4.5	Materialinsamling .....	25
4.5.1	Semistrukturerad intervju .....	25
4.6	Tema-analys .....	27
4.6.1	Analysprocessen .....	27
4.7	Etiska aspekter .....	29
5	FORSKNINGSRESULTAT OCH TOLKNING AV RESULTATEN .....	30
5.1	Informanternas bakgrund .....	30
5.1.1	Engagemang i det gamla yrket .....	30
5.1.2	Orsak till att byta yrket .....	32
5.1.3	Utbildningen inom IT .....	33
5.2	Utveckling av yrkesidentitet under utbildningen .....	35
5.2.1	Stöd under utbildningen .....	35
5.2.2	Medvetenhet om de egna förmågorna .....	37
5.3	Utveckling av yrkesidentitet i det nya yrket .....	39
5.3.1	Anpassning till nya yrket .....	40
5.3.2	Arbetserfarenhetens betydelse i att komma in i yrket .....	42
5.3.3	Stöd från organisationen .....	44
5.3.4	Nya yrkets betydelse .....	45
5.4	Förmågor att utföra arbetet .....	46
5.4.1	Möjligheter för utveckling i arbetet .....	47
5.4.2	Självreflektion i förhållande med andra .....	48

5.5	Förändring i yrkesidentiteten .....	50
6	SAMMANFATTNING AV RESULTAT .....	53
	6.1 Hur har branschbyttarna tillägnat sig den nya yrkesidentiteten efter att man bytt bransch? .....	53
	6.2 Vilken är utbildningsarrangörens och arbetsgivarens roll i att främja utvecklingen av yrkesidentiteten bland branschbyttare? .....	54
7	TILLFÖRLITLIGHET .....	56
8	DISKUSSION .....	57
	KÄLLOR .....	59
	BILAGOR .....	62
	Bilaga 1: Följebrevet.....	62
	Bilaga 2: Intervjuguiden.....	63

## FIGURER

Figur 1. Theory of Planned Behavior.....	16
Figur 2. Forskningsprocessen .....	22

# 1 Inledning

Arbetets karaktär förändras i snabb takt. Teknologins framgång och automation har förstärkt arbetets produktivitet samt skapat flexibla arbetsförhållanden som gynnar arbetarnas behov, både i städer och landsbygden. Detta har också förorsakat ett ökande bekymmer angående hurdana arbeten det kommer att finnas i framtiden (OECD, 2018). I framtidens samhälle kommer teknologins utveckling att öppna nya innovativa möjligheter, som påverkar tillvägagångssätten, strukturen och socialt beteende (FinnSight 2015, 2006). Utmaningarna och möjligheterna som ett ökande användande av teknologin i arbetet orsakar är ojämnt fördelade mellan olika orter inom samma land. En del områden gynnas av en teknologisk framgång, då nya arbetsplats skapas. Då automatisering ändrar arbetets karaktär, kommer en del regioner att hamna i en riskzon på grund av den ekonomiska strukturen och arbetarnas kunnande (OECD, 2018).

Eftersom arbetets karaktär ändras konstant, kan det också finnas skäl till att tänka på att utbilda sig på nytt eller helt och hållet byta bransch. Orsaken till att utbilda sig på nytt kan variera stort. Exempelvis i vuxenåldern, speciellt för dem som överskridit medelåldern, kan det ibland vara svårt att hitta arbete efter arbetslöshet och det kan kännas attraktivt att byta bransch i sådana situationer. Då kan människor uppleva det som en bra idé att utbilda sig på nytt till en helt ny bransch. Att utbilda sig på nytt kan för många kännas som en ny möjlighet. En ny utbildning kan ge möjligheter att kunna stanna flera år till i arbetslivet eller vara en möjlighet att studera det som man som ung ville studera. Enligt en forskning gjord av Sitra (2017) har till och med 60% av den arbetande befolkningen bytt yrke eller bransch under sin karriär. Av dessa 60% hade ungefär hälften utbildat sig på nytt. Därmed berör bytandet av bransch många vuxna.

Sitras (2017) siffror visar att allt fler väljer att utbilda sig på nytt, men vägen till ett nytt yrke är inte alltid lätt. För många kan det kännas som en skrämmande tanke att ta sig loss från arbetslivet och att flytta över till studielivet för många år kan kännas som en stor tröskel. Att komma igång på nytt med studierutiner och tekniker kan upplevas som besvärligt. Orsakerna för att utbilda sig på nytt kan vara många. För en del kan förändringen vara önskvärd, medan en del kämpar med att ha förlorat sin arbetsplats och därmed måste bygga upp en ny uppfattning om sig själv. Då man byter yrke förändras en del av det egna jaget och individen måste forma om yrkesidentiteten på nytt. Denna process kan ta en lång tid.

Förhållandet till den egna yrkesidentiteten har ändrats genom tiderna då arbetet i sig har ändrats. I dagens samhälle är det allt vanligare att ha flera yrken eller byta yrke helt och hållet under sin karriär. Vi har flyttat bort från en snäv syn på att individerna har enbart ett specifikt yrke. Därmed är idén om att människorna har bara ett yrke under sin karriär föråldrat. En del kan arbeta med flera olika yrkesroller samtidigt, och många arbetare skaffar sig inte enbart en speciell kunnighet – istället skaffar man kunskap från många olika håll, exempelvis genom fortbildning, och tillämpar dessa kunskaper på olika sätt. I dagens läge ändras yrken konstant och därför är det nödvändigt att arbetarna kan anpassa sig till dessa förändringar. Detta har ändrat på konstruktionsprocessen av yrkesidentiteten. (Caza & Creary, 2016)

I denna undersökning kommer jag att undersöka hur yrkesidentitet formas efter att man har utbildat sig till ett nytt yrke i en kortvarig, några månader lång, utbildning. Syftet med undersökningen är att utforska hurudan utvecklingsprocessen av yrkesidentitet är då man studerar sig ett nytt yrke inom IT och hur man kunde stöda denna process. Denna undersökning är en kvalitativ undersökning, som baserar sig på sju intervjuer med branschbytare. Dessa branschbytare har genomgått en några månader lång utbildning inom IT och börjat arbeta i olika roller inom IT.

Jag inleder kapitel 2 med att beskriva bakgrunden till studien och definierar centrala begrepp, som identitet och yrkesidentitet. Efter det presenterar jag den teoretiska referensramen och tidigare forskning. I kapitel 3 förklarar jag studiens syfte och presenterar forskningsfrågorna. Vidare i kapitel 4 beskriver jag forskningsprocessen och förklarar de valda metoderna. I kapitel 5 presenterar jag resultaten och i kapitel 6 sammanfattar jag resultaten. I kapitel 7 skriver jag om studiens tillförlitlighet och slutligen i kapitel 8 diskuterar jag resultaten av studien.

## **2 Teoretisk bakgrund**

Jag börjar med att introducera begreppet identitet och yrkesidentitet, eftersom dessa är centrala begrepp i min studie. Efter det kommer jag att presentera vad branschbyte innebär och hur detta påverkar utvecklingen av yrkesidentiteten. Jag fortsätter med att presentera teorin Theory of Planned Behavior, som knyter ihop idén om vilka beteendemönster det finns då man byter bransch. Därtill kommer jag att behandla yrkesmässig utveckling, vilket beskriver hur människor utvecklas i yrken.



## 2.1 Identitet

Identitet är ett komplext begrepp och enligt forskare är begreppet också svår att förklara. Termen identitet används inom många vetenskaper, men vad som gör allt komplicerat är att begreppet förklaras på olika sätt och används på olika sätt inom olika vetenskaper. Först kommer jag genom olika definitioner förklara vad identitet är var efter jag kommer att koncentrera mig på yrkesidentitet, som är det väsentliga i min undersökning.

Många forskare inom sociala och beteendevetenskaper använder termen identitet. Man kan tala bland annat om personlig identitet, social identitet, kulturell identitet, rollidentitet, politisk identitet och etnisk identitet. Termen identitet kommer från latinska ordet "identitas", där "tatis" härstammar från adjektivet "idem", vilket betyder "detsamma". Fokusen ligger i att man delar med sig någonting gemensamt med andra i en viss aspekt och för att detta skall lyckas måste man jämföra sig själv med andra. (Reynolds, 2015)

Unga människor vill förstå vem de är, vem de vill bli, vad som skiljer dem från andra och vad som får dem att känna en kontinuitet i vem de är, trots förändringar som sker hela tiden. Crocetti och Salmela-Aro (2018) tar fram tre olika delar av identitet, nämligen känslan av att vara unik och att man skiljer sig från andra, en känsla av samband, vilket syftar på att individen uppfattar sig själv som lika genom olika faser i livet och en känsla av kontinuitet, där individen känner sig som en och samma person genom tiden.

Erik Erikson är en av de första psykologer som var intresserad av identitet och han lyfter upp två typer av identitet – egoidentitet och kulturell och social identitet. Egoidentitet syftar på att individen är medveten om att det egna jaget är unikt, som utvecklas konstant genom de egna erfarenheterna och upplevelserna. Erikson (1968) beskriver egoidentitet som en känsla över att man känner till sig själv, vem man är och vart man är på väg.

Det har också visat sig att identitet och hur människorna formar känslan av sig själv är bundna till kulturen och de sociala förhållandena (Erikson, 1968; Tajfel och Turner, 1979; Reynolds, 2015). Då människor är medlemmar i samhällen betyder det att de delar samma kunskap, tro, teori och allmänt accepterade uppfattningar och normer, vilka ger en mening och påverkar det man gör. En allmän uppfattning och stereotyper, attityder, åsikter och kategorisering konstrueras och delas genom gemensamma aktiviteter. En sådan process stöder formationen av människors kunskap, förväntningar och uppfattning om sociala värden samt om dem själva som en medlem i ett visst samhälle.

Andra individers uppfattningar och reaktioner formar ens egna självbild på ett dynamiskt sätt (Reynolds, 2015). Den sociala identiteten formas nämligen med hjälp av andras bedömningar och förväntningar. En generaliserad föreställning av en själv utvecklas genom erfarenheter och observationer om hur andra beter sig mot en (Tajfel & Turner, 1979).

## **2.2 Yrkesidentitet**

Yrkesidentitet ändras hela tiden och den formas över tid då människan får nya erfarenheter, samt blir medveten om sina preferenser, talanger och värderingar. Därmed formas yrkesidentiteten under hela individens karriär (Ruohotie – Lyhty, 2013; Ibarra, 1999). Identitetens utveckling kan också ses som en kontinuerlig interaktion mellan individerna och deras sociokulturella omgivning (Sevig et al., 2000).

Ibarras (1999) definition på yrkesidentitet är hur individerna definierar sig själva i en professionell roll. Denna professionella rollen är en kombination av attribut, övertygelser, värderingar, motiv och erfarenheter. Wiles (2013) förklarar vidare att utvecklingen av yrkesidentitet innebär att individen skaffar sig speciell kunskap, en uppfattning och förståelse av värden och en förmåga att integrera dessa kunskaper och värden i praktiken i sitt arbete. Därtill kombinerar yrkesidentiteten den processen där individen formar sin egen personliga identitet (Nuttman – Schwartz, 2016).

Yrkesidentitet fungerar för människor som ett verktyg för att få en uppfattning om sig själva, och hur de förhåller sig till olika kontext och andra människor. Då man har ett ramverk för hur man kan uppfatta sig själv, kan identitet fungera som ett verktyg för att göra erfarenheter meningsfulla (Ruohotie – Lyhty, 2013).

Caza och Creary (2016) förklarar att individens yrkesidentitet är viktigt eftersom den fungerar som en nyckel till att hur individerna ser sig själva, samt att den formar arbetsattityder, känslor och beteenden. Yrket kan ge meningsfullhet för individen. Speciellt sättet individen definierar sig själv i sin yrkesroll kommer att fungera som ett viktigt verktyg. Detta verktyg kommer individen att använda sig av för att förstå och definiera sig själv och meningen med sitt liv. Genom att utveckla yrkesidentiteten har individen möjlighet att utveckla ändamål och mening för sig själv samt förklara hur man bidrar till samhället.

Goltz och Smith (2014) påstår att oberoende av erfarenhet eller träning inom ett visst yrke har alla någon slags yrkesidentitet. Vidare förklarar de att yrkesidentitet är något som vi är själva ansvariga över. Vi har nämligen ett eget ansvar över att utveckla den, och utvecklingsprocessen är inget som bara automatiskt händer. För att utveckla yrkesidentiteten behövs både tid och hjälp. Genom hela karriären måste vi leta efter resurser och rådgivning av kollegor och arbetsgemenskap, för att vi kontinuerligt skall kunna fortsätta att utvecklas.

### 2.2.1 Studietiden och yrkesidentitet

De utexaminerade från universitet borde ha förmågor i att själva kunna styra sin karriär samt ha en djup insyn över de egna styrkorna och svagheter. Därtill måste studenterna vara kunniga att anpassa sig till en global, turbulent ekonomi, samt värdesätta livslångt lärande och kunna förmedla sitt kunnande under rekryteringsprocessen. Studenterna borde även vara medvetna om vad som krävs av dem så att de kan prestera på bästa möjliga sätt i sitt arbete. Detta har i stora drag att göra med yrkesidentiteten, som kan beskrivas som *uppfattningen av att vara professionell*. Därmed är det viktigt att studenterna får tillräckligt med information och kunskap om yrkesstandarden, förväntningar, värden och ideologin, vilka påverkar på arbetarnas beteende och inställningar i själva yrket. (Jackson, 2016a)

En viktig del i utbildningen är att studenterna börjar identifiera sig med det framtida yrket. Då studenterna identifierar sig med yrket redan under studierna, är det lättare för dem att komma över svåra eller utmanande situationer. Socialisering till ett yrke kan delas upp i tre delar, nämligen studenternas engagemang i yrkesrelaterade aktiviteter, utveckling av sociala nätverk samt en jämförelse mellan de personliga intressena med yrkets värderingar (Eliot & Turns, 2011). Utvecklingen av yrkesidentiteten kan främjas genom att studenterna får en möjlighet att knyta kontakter med mentorer och andra personer i yrkeslivet (Kim-Prieto et al., 2011).

Jackson (2016b) lyfter upp termen *pre-professional identity* (PPI). Med PPI menar hon att det är en omogen version av yrkesidentiteten, där studenterna kommer att utvecklas till professionella arbetare istället för att redan vara det. En aspekt inom PPI är studenternas självkänedom, vilket syftar på hur bra studenterna känner sig själva som arbetare. Det innebär att studenterna borde ha en förmåga att hitta de personliga värden och att få en tydlig förståelse över de egna ansvarsområden, attityder och standarden

som har att göra med yrket och ha självförtroende i det man gör. Därtill borde studenterna få en känsla över att man är meningsfull, man har möjlighet till personlig utveckling och kapacitet till att överflytta de egna färdigheterna över till olika kontexter och även vara kunnig att reflektera över sina erfarenheter.

Trede, Macklin och Bridges (2012) lyfter fram att det finns tre olika aspekter för identitet då man är professionell, nämligen att ha samma kunskap, färdigheter och ideologin som andra som är i samma yrke, att man känner sig annorlunda för dem som inte är en del av ens yrke samt att man själv identifierar sig själv med sitt yrke. Övergången till arbetslivet som en novis och därefter att utveckla sig själv till yrkeskunnig är ett skede i livslånga resan av identitetskonstruktionen.

## **2.3 Yrkesidentitet bland branschbytare**

Branschbyte syftar till en rörelse där ett nytt yrke är inte en typisk följd av karriären. Det kan definieras som en förändrad arbetsposition i ett nytt yrke eller i en ny bransch, där den tidigare kunskapen och ansvarsområden är för det mesta irrelevanta och man måste utbilda sig på nytt. Byte av bransch innehåller ofta betydande kostnader för individer på grund av extra utbildning och en förlust både av tid och inkomst. (Carless & Arnupp, 2011)

Byte av arbete, bransch och karriär har blivit både acceptabelt och nödvändigt i nuläget. Då man tidigare tänkte att människorna har bara ett yrke eller en karriär under arbetslivet, ses bytet av yrke som en normal aspekt av framgång i karriären. I Finland är byte av bransch allmänt. Enligt Sitras arbetslivsundersökning (2017) har över hälften av de finländska arbetarna utbildat sig till ett nytt yrke under sin karriär. Vart fjärde arbetare har bytt yrke en gång och 30 % av arbetarna har bytt yrke 2 – 4 gånger. Av de som bytt bransch eller yrke har hälften utbildat sig till ett nytt yrke och 85 % av dem ansåg, att det var värt att utbilda sig till något nytt. Av dessa som ansåg att det var värt att studera något nytt svarade 38 % att det var värt på grund av att de fick en chans att byta bransch (Sitra, 2017). Enligt Statistikcentralen (2018) deltog år 2017 48% av de 18–64 åriga i vuxenutbildning i Finland. Mängden har varit relativt stabil sedan 1990 – talet, då den varit som lägst 47 % och som högst 54 %.

Eftersom bytet av bransch har blivit allt mer allmänt och accepterat är det relevant både för individer och organisationer att förstå avgörande faktorer och möjligtvis konsekvenser som bytet av bransch kan hämta med sig (Carless & Arnup, 2011). Byte av karriär eller

bransch kan leda till konflikter med sig själv. En säkerhet av ett permanent arbete kan försvinna och arbetarna kan förväntas att anpassa sig till dessa förändringar och nya arbetssituationer utan att tappa en känsla över att vem man är. Arbetarna förväntas också att visa lojalitet till arbetsgivaren och identifiera sig själv med organisationen och dess kultur. Med tanke på detta är det inte alls överraskande att byte av både arbete och bransch kan orsaka svårigheter i identitetsutvecklingen. (Hoyer & Stayaert, 2015)

År 2017 gjorde Vahtera en kvalitativ undersökning som fokuserade på branschbyte och vuxenutbildning i Finland. I undersökningen deltog 20 personer, som hade utbildat sig till ett nytt yrke under de senaste åren. Undersökningen visade att byte av bransch gav informanterna en möjlighet till att uppfylla de egna yrkesdrömmarna, och informanterna upplevde iver och motivation i det nya arbetet i en hög grad. Orsaken till att byta yrke varierade mycket bland informanterna, men det som var gemensamt för alla var att man genom branschbyte kunde säkra den egna försörjningen. För informanterna var det inte heller svårt att välja det nya yrket eftersom det var något de tänkt redan en längre tid. I denna undersökning hittade informanterna den nya yrkesidentiteten relativt lätt. Den nya arbetsgemenskapen spelade en stor roll i att informanternas yrkesmässiga självkänsla förstärktes, och både kollegornas och chefens acceptans, attityder och vilja att hjälpa till påverkade utvecklingen av yrkesidentiteten. Också feedback och stöd av arbetsgemenskapen spelade en stor roll. I undersökningen kom det också fram att flera av informanterna hade nytta av det tidigare yrket och dessa kunskaper kunde de utnyttja i det nya yrket, vilket i sin tur påverkade starkt hur de byggde upp den nya identiteten. Då informanterna hade arbetat en tid med det nya arbetet förstärktes självkänslan och tron på de egna kunskaperna. De egna attityderna, självkänslan och en tro på sina egna kunskaper var väsentliga i utvecklingen av yrkesidentiteten. Därtill påverkade också känslan av att man valt ett yrke som intresserar en och som man känner att passar en.

Hoyer och Stayaert (2015) utförde en kvalitativ undersökning angående yrkesidentitet och branschbyte. I undersökningen intervjuades 30 branschbytare, och forskarna försökte genom narrativ analys förstå informanternas omedvetna processer angående identitetsutveckling och branschbyte. Hoyer och Stayaert (2015) kom fram med tre narrativa sätt att klara sig av en, möjligtvis svår, identitetsprocess då man byter bransch, nämligen att ignorera förändring, att medge oklarheten i processen och att föreställa sig en hoppfull framtid. Att ignorera förändringen i livet var ett sätt bland informanterna att tala om bytet av bransch. Då ignorerade eller minimerade informanterna alla svårigheter de upplevde under den tiden då man gick igenom en viktig förändring i livet. Då man börjar i ett nytt arbete kräver det att man lär sig nya kunskaper och sätt att bete sig, vilket

kan leda till att självbilden är oskyddad och sårbart. Sådan övergång kan leda till ångest och emotionellt obehag, vilket i sin tur kan leda till att man ignorerar förändringen och på så sätt försöker anpassa sig till situationen. Ett annat sätt informanterna försökte klara av situationen var att medge oklarheten. Med att medge situationens oklarhet kunde informanterna tänka sig att allting är under kontroll, vilket gjorde hela processen enklare för dem. Hoyer och Stykert (2015) nämner detta till rationalisering, vilket kan hjälpa människor att dölja överväldigande känslor genom att tänka på situationen från ett mer rationellt perspektiv. Ett tredje sätt var att föreställa sig en hoppfull framtid. Då informanterna använde sig av denna strategin, kunde de få bort uppmärksamheten av den nuvarande komplicerade situationen och i stället tänka på framtiden och att allting kommer att bli bra.

Heikkilä (2019) gjorde en liten undersökning hur yrkesidentitet ändras då man byter bransch. I undersökningen deltog tre lärarstudenter i ålder 35 – 45. Alla informanter hade haft en tydlig yrkesidentitet innan, vilket så småningom började förändras genom branschbyte. Heikkilä (2019) delar in identitetsprocessen till fyra olika kategorier, nämligen att lösgöra sig, att rena sig, att observera och att vara på väg till den nya identiteten. Orsaken varför informanterna bytte bransch var att de inte kände sig bekväma med de yrken de höll på med. Trots att bytet var på grund av den egna viljan, kändes det obehagligt att lösgöra sig från det gamla. Efter att informanterna lösgjort sig från det gamla yrket började en ny fas där de började se yrkesidentiteten i ett nytt ljus. Denna fas kallade Heikkilä (2019) för att rena sig, då människan börjar bli mer mottaglig för nya saker. Dessa två första faserna känns obekväma och obehagliga, eftersom de innehåller känslor av osäkerhet och oklarhet, och i en sådan situation är det svårt att förutspå den egna yrkesmässiga utvecklingen. Genom att observera omgivningen kunde informanterna bygga upp identiteten genom att observera omgivningen och genom att fundera hur de själva skulle se ut i yrket och hur det skulle kännas. Till denna process hör exempelvis till att observera hur man skall klä eller bete sig. Med att vara på väg mot den nya identiteten syftar Heikkilä (2019) på den fasen då man växer upp till den nya identiteten. Då börjar man så småningom känna sig bekväm med det nya yrket och man ser sig själv som en del av arbetsomgivningen. Även om informanterna kände sig misstrodda då de konstruerade den nya yrkesidentiteten och processen kändes som tung och ensam, visade sig att de kunde hitta sig själva och nya jaget genom den nya utbildningen och nya yrket.

## 2.4 Theory of Planned Behavior

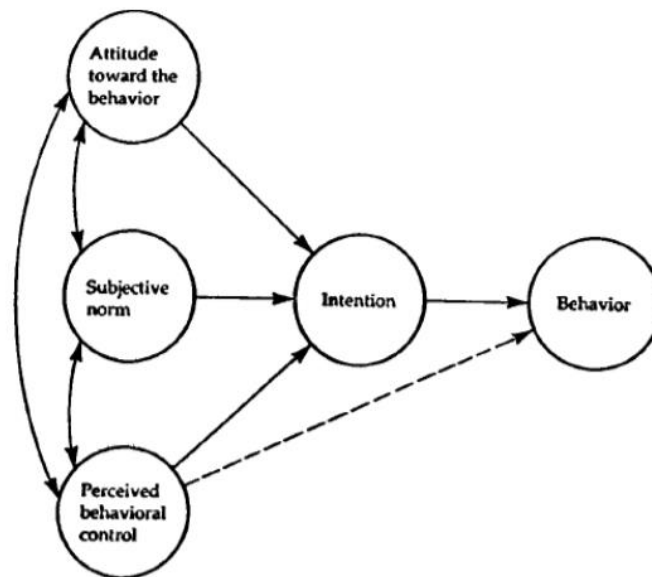
Enligt Ajzens (1991) teori "Theory of Planned Behavior" styrs individens beteende av intentionen, som i sin tur styrs av de personliga attityderna, sociala trycket samt den upplevda kontrollen för att kunna genomföra beteendet. Figur 1 illustrerar hur de personliga attityderna, sociala trycket samt upplevda kontrollen styr individens beteende. Från denna teorins perspektiv kan man förutspå yrkesbyte genom följande faktorer, nämligen attityden mot att byta yrket, socialt tryck för att förverkliga förändringen samt den upplevda kontrollen för att genomföra detta. Teorin saknar en egentlig ändamålsenlig svenska översättning och därför kommer jag att använda det engelska originalbegreppet.

Attityden till att byta yrke syftar på hur fördelaktigt eller ofördelaktigt bytet av yrket skulle vara (Khapova et al., 2007). Då man har en attityd mot ett beteende, anknyts all beteende till ett visst resultat som man strävar efter. Eftersom attributen som kommer att vara ihopkopplade med ett beteende redan är värderade antingen som positiva eller negativa kommer individerna automatiskt att utveckla en attityd mot detta beteende. Därmed kommer beteenden som har ett önskvärt resultat att vara sådana som man föredrar, medan beteenden som kommer att ha olämpliga resultat kommer att få ofördelaktiga attityder. (Ajzen, 1991)

Kontroll över beteendet syftar på hur mycket kontroll man har över prestationen av ett visst beteende, och Ajzen (1991) beskriver att denna kontroll liknar konceptet självförmåga (eng. *self-efficacy*). Självförmåga syftar på att hur mycket individen själv tror på sina egna förmågor för att utföra ett visst beteende (Bandura, 1977). Ajzens (1991) teori om beteende föreslår att den uppfattade kontrollen över beteendet tillsammans med sociala trycket och attityden mot beteendet förutsäger meningen av det egna beteendet. Den uppfattade kontrollen över det egna beteendet har också föreslagits att förutsäga beteendet direkt. Detta tyder på att de individer som byter yrke och har en stark tro på sina egna förmågor att hitta ett nytt arbete eller nya karriärmöjligheter kommer mer sannolikt att ha större intresse för att byta yrke (Khapova et al., 2007).

Det sociala trycket och de upplevda förväntningarna av exempelvis personens familj, vänner och kollegor, är viktiga faktorer som påverkar individens intresse och intention för att byta yrke (Gokuladas, 2010). Sådana förväntningar är ihopkopplade med personens uppfattning av det sociala trycket man får för att utföra eller inte utföra ett beteende under omtanke (Ajzen, 1991). När man kombinerar det sociala trycket med

personens motivation påverkar sociala trycket beteendet starkt, och när individerna är under ett starkt socialt tryck är det mer sannolikt att de byter yrke (Khapova et al., 2007).



Figur 1. Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991).

Studier har visat att beslutsfattande processen om att byta yrke är kognitivt medlat (Keller et al, 1982; Lustig & Strauser, 2002). Detta betyder exempelvis att ifall en individ har en stark uppfattning om den egna yrkesidentiteten kan det påverka positivt förhållandet mellan kontrollen över beteendet, attityden mot yrkesbyte och intentioner för att byta yrke. Däremot kan en stark uppfattning av den egna yrkesidentiteten ha en negativ inverkan på förhållandet mellan sociala trycket och intentioner för beteendet. (Khapova et al., 2007)



## 2.5 Yrkesmässig utveckling

Enligt Ruohotie (2000) är yrkesmässig utveckling (fin. *ammattillinen kasvu*) en del av yrkesidentiteten och utvecklingen av det egna kunnandet. Jag ser den yrkesmässiga utvecklingen som en viktig del av människans utveckling i arbetslivet och eftersom detta tangerar yrkesidentiteten starkt har jag valt att ta med denna aspekt också.

I en ideal värld fortsätter individens utveckling genom hela arbetslivet, och individen upplever att man har hela tiden möjligheter att utveckla sig. Tyvärr avtar denna tillväxtprocess ofta vid något skede, vilket leder till en försvagad arbetsmotivation. Därtill kan arbetet tappa sin mening och bli mer rutinmässigt. Ifall individen känner att arbetet blivit mer rutinmässigt och att det inte längre ger så mycket som den gett tidigare måste man identifiera de faktorer som hjälper en att komma ifrån det rutinmässiga arbetet samt de faktorer som ökar på kompetenserna och lärandet. (Ruohotie, 2000)

Yrkesmässig utveckling kan inte ses enbart som en utveckling av arbetarna, utan det borde ses som en utvecklings- och tillväxtprocess som utvecklar hela människan och mänskligheten. Tillväxten berör alltså inte enbart det att expertisen utvecklas utan hela individen utvecklas och växer upp under processen (Ruohotie, 2000; Aarto – Pesonen, 2013). Eftersom yrkesmässiga utvecklingen är en kontinuerlig utvecklingsprocess, börjar den redan vid utbildningen till yrket. Den yrkesmässiga utvecklingen hjälper studenterna att kartlägga både de yrkesmässiga samt de personliga förmågorna och kunskaperna som hen redan har och som man kan utveckla för att kunna möta arbetslivets krav och för att växa till sakkunnig inom den egna branschen (Isokorpi, Kokko & Härmäläinen, 2009). Då den yrkesmässiga utvecklingsprocessen går framåt utvecklas individens självcentrerade tankesätt till en mer samhällelig nivå. Denna process utvecklar även studenternas kritiska självreflektion, och studenterna kan lära sig saker på en djupare nivå och därmed se saker från ett bredare perspektiv (Aarto – Pesonen, 2013).

Ruohotie (2000) lyfter fram tre olika aspekter som kan hjälpa till med den yrkesmässiga utvecklingen, nämligen organisatoriska tillväxtfaktorer, tillväxtfaktorer som har att göra med arbetsrollen och de personliga tillväxtfaktorerna. De organisatoriska tillväxtfaktorerna syftar på hur organisationen kan stöda arbetarnas utveckling i arbetet. Viktiga faktorer som stöder individens utveckling är stöd och uppmuntran av ledningen (exempelvis att stöda yrkesidentitetens utveckling, värdering av kompetenserna, att ställa mål och planeringen av utveckling), gruppens handlingsförmåga (exempelvis

gruppanda, gruppens förmåga att agera och lära sig tillsammans och organisationen image), arbetets värde (exempelvis hur mycket arbetet uppskattas, möjligheter att påverka och möjlighet till att utveckla arbetet) och stress som arbetet förorsakar (exempelvis hur tydlig arbetsrollen är, psykisk belastning som arbetet förorsakar och rollkonflikter).

Tillväxtfaktorer som har att göra med yrkesrollen syftar på att utmanande, varierande och självständigt arbete ger en god bas till att utveckla sig själv i arbetet. Individer har olika behov för tillväxt, men organisationen kan erbjuda möjligheter för utveckling och tillväxt exempelvis genom att omorganisera arbetets innehåll, ge mera ansvar eller mera självständighet. Eftersom behoven är olika kan människor reagera på olika sätt till sådana möjligheter; de som har ett starkare behov för tillväxt reagerar positivt medan de som har ett svagare behov kan reagera på ett negativt sätt till sådana möjligheter. (Ruohotie, 2000)

De personliga tillväxtfaktorerna är flera stycken, och människans livssituation och förändringar som sker i de olika situationerna påverkar val och beteende i karriären. Människornas uppfattning om dem själva och deras egna förmågor påverkar inläringen och utvecklingen. (Ruohotie, 2000)

Medvetenhet om de egna kognitiva förmågorna, tänkande, inläring och kunnsighet är en del av det att man känner igen sitt eget kunnande. Det innehåller medvetenhet av de egna förmågorna och färdigheterna samt att vilka brister det finns i de egna förmågorna och färdigheterna. Att man känner igen sitt eget kunnande innebär det också medvetenhet av den egna inläringen, problemlösning och reglering av de egna handlingarna. Då man känner igen sin egen nivå och sitt eget kunnande har man också förmågor att kompensera de bristande kunskaperna och sätta realistiska mål för sig själv. Även en kontinuerlig observation och bedömning hör till att man känner igen sina förmågor. (Hakala et al., 2011)

Motivationen till utveckling och inläring och viljan att utnyttja den nya kunskapen ökar på deltagande till utvecklingsaktiviteter. Deltagandet påverkas också av tillkännedom av de egna behoven och förstånd av nyttan av utbildningen (Noe & Wilk, 1993). Om individen själv känner igen sina egna styrkor och svagheter främjar det inläringen. Med tanke på motivationen är det viktigt att individen känner igen sina egna svagheter och har en förståelse över hur hen kunde utveckla dessa. Upplevelse av framgång under sin karriär och i arbetet främjar framgång i karriären. Utmanande mål ökar på individens

motivation och vilja att jobba för dessa mål. Då individen klarar av sådana utmanande uppgifter får hen en känsla att man lyckats och att man gjort framsteg. Detta i sin tur stärker känslan av självvärde och yrkesidentitet. (Ruohotie, 2000)

Den yrkesmässiga utvecklingen är en process som yrkesidentitet är en del av den. Då man utvecklar sig själv i yrket under sin karriär utvecklas samtidigt också yrkesidentiteten. Även om individen själv kan påverka den egna utvecklingen med sin egen aktivitet, påverkar också exempelvis arbetets självständighet och en uppmuntrande arbetsatmosfär positivt på utvecklingen. Den bästa förutsättningen för utveckling är en långvarig anställning, där individen har en möjlighet att komma in i arbetsgemenskapen och i arbetet. Därtill är en god atmosfär i organisationen som uppmuntrar till utveckling och tillväxt i arbetet en viktig del av utvecklingen av yrkesidentitet. Så som utvecklingen av yrkesidentiteten är också utvecklingen av yrkesmässiga tillväxten fast på individen själv. Organisationens och omgivningen kan ge stöd för utveckling, men individen själv måste ha motivation och vilja för att utveckling skall ske.

### **3 Forskningsuppgift och forskningsfrågor**

Syfte med denna studie är att beskriva, analysera och tolka hur branschbytare tillägnar sig den nya yrkesidentiteten efter en kortvarig utbildning. Detta gör jag genom att intervjua alumner som gått en kortvarig utbildning inom IT.

Studien utgår från följande forskningsfrågor:

1. Hur har branschbytare tillägnat sig den nya yrkesidentiteten efter att man bytt bransch?
2. Vilken är utbildningsarrangörens och arbetsgivarens roll i att främja utvecklingen av yrkesidentitet bland branschbytare?

Den första forskningsfrågan strävar efter att identifiera hur alumnerna har tillägnat den nya yrkesidentiteten och vilka faktorer som har påverkat processen. Speciellt intressant är det att ta reda på om yrkesidentiteten började forma sig redan under studietiden eller först senare i det nya arbetet.

Den andra forskningsfrågans syfte är att utforska hur företaget som erbjuder utbildningen kunde stöda elevernas yrkesidentitetsutveckling. Därtill är det intressant att utreda hur företaget man börjar arbeta i kunde stöda denna utveckling och finns det några gemensamma faktorer hur både utbildningen och arbetsplatsen kunde erbjuda detta stöd.

## 4 Genomförande

I detta kapitel kommer jag att förklara forskningsprocessen och redogöra för de metodologiska utgångspunkterna. Jag börjar med att beskriva forskningsprocessen i allmänhet och fortsätter sedan med att beskriva kvalitativa forskning, den utvalda forskningsansatsen och sedan metoderna.

### 4.1 Forskningsprocessen

Under det första steget utarbetade jag ett syfte för min studie samt formulerade forskningsfrågorna. Det är ett viktigt steg då man börjar med en studie, eftersom de fungerar som en bas för hela studien och styr exempelvis vilken forskningsansats, datainsamlings- och analysmetod man väljer (Thornberg & Fejes, 2016).

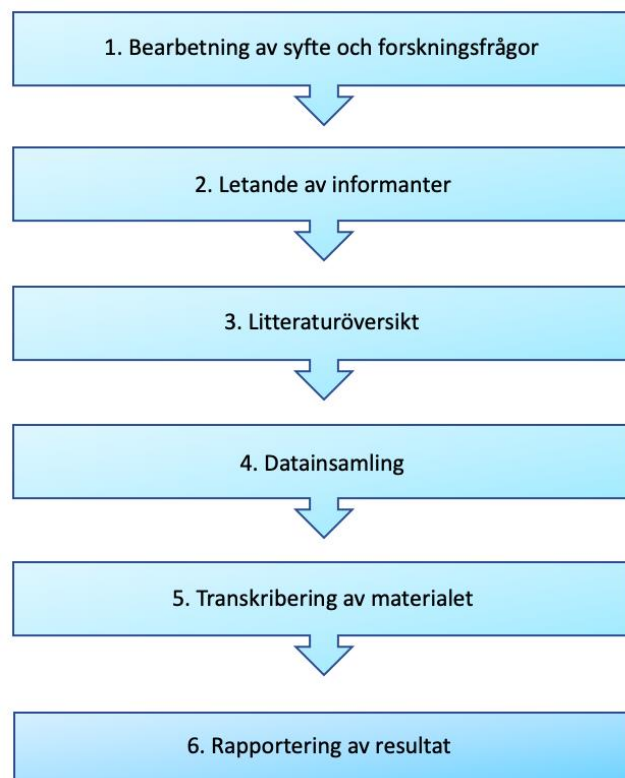
I steg två letade jag efter informanter för min studie. Jag valde att kontakta alumner som har gått en några månader lång utbildning inom IT. Alla dessa alumner är branschbytare och syftet med utbildningen är att erbjuda en möjlighet att byta bransch. Följebrevet skickades via utbildningsarrangörens infobrev till alumnerna (se Bilaga 1). Alumnerna hade en möjlighet att anmäla sitt intresse att delta i undersökningen genom att skicka e-post åt mig. Efter att de frivilliga alumnerna kontaktade mig ordnade jag intervjutillfällen med dem. Eftersom bara fyra informanter tog kontakt med mig bad jag utbildningsarrangörerna en lista över de alumner som är med på e-postlistan och får infobrevet. Från den listan valde jag slumpmässigt tio alumner som jag kontaktade personligen och frågade ifall de hade intresse att delta i forskningen. Genom det fick jag tre informanter till och slutliga antalet informanter blev sju stycken.

Det tredje steget innefattade att skapa en litteraturoversikt. Med att göra det kunde jag fastställa vilka teorin jag kommer att använda samt läsa om tidigare forskning kring ämnet. Jag försökte hålla undersökningens syfte och mina forskningsfrågor i åtanke under hela processen, för att undvika en alltför bred referensram.

Steg fyra i forskningsprocessen bestod av datainsamling. Jag samlade in data genom personliga intervjuer med alumnerna och intervjuerna varade i 40–57 minuter. Datainsamlingsmetoden beskrivs närmare i kapitel 4.5.

I steg fem transkriberade jag materialet. Jag transkriberade materialet parallellt med intervjuerna, det vill säga alltid efter en intervju transkriberade jag så fort som möjligt intervjun. Genom att göra detta kunde jag i ett tidigt skede märka ifall mina intervjufrågor fungerar så som de skall, eller ifall jag måste ändra på dem inför nästa intervju. Efter alla intervjuer samt transkribering började jag att analysera materialet.

Det sista steget bestod av resultatrapportering och diskussion. Rapporten av resultaten består av presentation av resultaten. Därtill kommer resultaten att tolkas i relation till den teoretiska referensramen. I diskussionsdelen lyfter jag vidare fram intressanta resultat samt reflekterar över hela forskningsprocessen och resultaten.



Figur 2. Forskningsprocessen.

## **4.2 Kvalitativa forskningsmetoden**

I min avhandling har jag undersökt hur yrkesidentitet ändras hos branschbytare och hur de uppfattar förändringen som möjligtvis skett. Därför har jag valt att använda den kvalitativa forskningsansatsen för att få en djupare syn på fenomenet. Inom kvalitativ forskning försöker forskaren fånga människors handlingar samt tolka vilken innebörd dessa handlingar har. Forskaren försöker förstå de fenomen man forskar kring, och därmed försöker man hitta en mening och syfte kring det forskade fenomenet. I praktiken betyder det ofta att man ger utrymme för informanternas synpunkter och erfarenheter (Hirsjärvi & Huttunen, 1995).

## **4.3 Fenomenografi**

Den fenomenografiska ansatsen är grundad vid Göteborgs universitet av Ference Marton på 1970-talet. I den fenomenografiska ansatsen är man intresserad av beskrivningen av de subjektiva uppfattningarna, inte av det vad som är rätt eller fel. Huvudsyftet för den fenomenografiska ansatsen är att beskriva och analysera hur fenomen i omvärlden uppfattas av människor. (Marton, 1981)

Jag valde att använda den fenomenografiska ansatsen i min avhandling eftersom jag är intresserad av att undersöka branschbytarens subjektiva syn och uppfattning om deras egen yrkesidentitet. Det vanligaste analysmaterialet inom denna ansats är semistrukturerad intervju (Larsson, 1986) vilket också jag har använt mig av.

Jag tolkar själva bytet av bransch och formandet av yrkesidentitet som fenomen och jag är intresserad hur branschbytare själva upplever dessa. Fenomenografiska ansatsen kommer att prägla hela forskningsprocessen, exempelvis då intervjufrågorna formulerades. Intervjufrågorna visar också att jag är intresserad av informanternas subjektiva upplevelser.

## 4.4 Urval och informanter

I min forskning använde jag ett ändamålsenligt urval av respondenter. Med ändamålsenligt menar man att forskaren kan meningsfullt välja informationsrika målgrupper att undersöka för att få en insyn över ett specifikt fenomen, och därmed tillåter denna urvalsmetod forskaren att undersöka fenomenet djupare (Patton, 2015).

Orsaken varför jag valde att använda ett ändamålsenligt urval var att jag var intresserad av att veta hur yrkesidentiteten ändras bland branschbytare. För att få tag på informanter som har bytt bransch kontaktade jag informanter som har gått en utbildning som är inriktad speciellt för människor som vill hitta en ny väg på sin karriär.

I studien deltog sju informanter, varav tre var kvinnor och fyra var män. Till näst kommer jag att presentera informanterna en för en. För att skydda informanternas identitet har jag givit dem pseudonymer. Informanterna hade varierande bakgrunder vad det gäller deras tidigare yrken.

Kaisa arbetade inom naturvetenskaper i ungefär fem år före hon bytte bransch vid 30 års ålder. Peter arbetade åtta år som konsult och han gick utbildningen då han var 40 år. Lena bytte bransch då hon var 30 år, och innan det arbetade hon tre år inom försäljning. Emma hade arbetat med många olika yrken innan hon började arbeta inom vårdbranschen, vilket var det senaste yrket hon arbetade med innan hon började utbildningen. Hon arbetade inom vården 2,5 år och hon började utbildningen då hon var 42 år. Jakob arbetade också inom vårdbranschen, och det var hans första yrke. Han arbetade med det i två år och han bytte bransch då han var 27 år. Joel arbetade i ungefär sex år inom kundservice innan han beslöt sig för att söka med till utbildningen vid 35 års ålder. Emil arbetade inom kulturbranschen i sex år innan han vid 30 års ålder beslöt sig att hitta på något annat, och då beslöt han sig för att söka med till utbildningen.

Utbildningen informanterna deltog i är unik, då den är fyra månader lång och takten är snabb. Under de månader man är med i utbildningen uppmuntras det att inte studera eller arbeta med något annat, på grund av att takten är så snabb och ny information kommer upp hela tiden. Urvalsprocessen är relativt lång då man först måste göra tester och ifall man kommer igenom dessa tester blir man kallad till intervju. Under hela urvalsprocessen mäter man elevernas motivation och kunnskap som krävs för denna utbildning. Det är mycket viktigt att eleverna har tillräckligt med motivation för att delta till



utbildningen för att de skall klara av den. Informanterna deltog i kurser inom programmeringsspråk Java och C#. Alla informanter gick kursen mellan år 2017 och 2019, och började arbeta inom den nya branschen direkt efter utbildningen.

## **4.5 Materialinsamling**

Kvalitativ forskningsintervju kan ses som ett sätt att försöka förstå fenomen ur informanternas synvinkel genom interaktionen mellan informant och forskare (Hirsjärvi & Huttunen, 1995). I min avhandling har jag valt att använda semistrukturerad intervju som insamlingsmetod av materialet. Jag intervjuade sju informanter och fem intervjun hölls på olika café runt huvudstadsregionen. Informanterna fick själv bestämma var de ville träffas, så att platsen skulle vara behändig för dem. Två av intervjuerna hölls via Skype på grund av en längre distans mellan mig och informanterna. Intervjuerna bandades in med telefon, för att kunna transkribera dem efteråt.

I nästa stycke kommer jag närmare att beskriva vad semistrukturerad intervju innebär.

### **4.5.1 Semistrukturerad intervju**

Semistrukturerad intervju är en intervju där forskaren har en struktur på intervjun med färdiga teman och frågor. Med hjälp av en klar struktur kan forskaren hålla en systematisk intervju, men ändå ha en frihet att ställa följdfrågor eller ta upp saker på olika sätt (Bryman, 2011; Patton, 2015). Vidare förklarar Bryman (2011) att forskaren i en semistrukturerad intervju har en lista över specifika teman som skall behandlas, vilket ofta kallas för en intervjuguide. Intervjupersonerna har en frihet att formulera sina svar på sitt eget sätt. Intervjuprocessen är flexibel, eftersom frågorna inte behöver ställas i den ordning som de är upplagda i intervjuguiden och övriga frågor som inte ingår i guiden kan också ställas, ifall man vill anpassa frågan till något som informanten sagt. Även om semistrukturerad intervju än en flexibel metod, kan man inte fråga vad som helst. Forskaren försöker nämligen leta efter betydelsefulla svar som skulle besvara studiens syfte och forskningsfrågorna (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Alla intervjuer inleddes med att jag förklarade vad syftet med intervjun är, samt med att jag berättade att all information behandlas konfidentiellt och inga namn kommer att framgå någonstans. Jag förklarade även att jag kommer att banda in intervjun för att kunna transkribera intervjun efteråt.

Före intervjun hade jag gjort en intervjuguide (se Bilaga 2), som utgick från studiens syfte samt tidigare forskning och teorier om ämnet. Jag delade intervjuguiden i tre olika teman och gjorde frågor under varje tema. Intervjun hade ett fokus, men informanterna kunde svara helt fritt på frågorna. En semistrukturerad intervju gav mig som forskare också friheten att ställa följdfrågor eller ändra på frågornas ordning, beroende på hurdana svar informanterna gav. Genom att ställa följdfrågor kunde jag gå djupare in på något som informanterna sade eller klargöra något som hade blivit otydligt.

Både innan och under forskningsintervjun är det viktigt för forskaren att tänka på sin egen position som intervjuare samt den egna objektiviteten. Även om forskaren till en viss del styr intervjun är det viktigt att behålla objektiviteten och vara neutral under hela intervjuns gång (Patton, 2015). Forskaren måste vara så öppen som möjligt för det som framkommer under intervjun och lyssna aktivt på vad informanterna säger och hur de säger det (Kvale & Brinkmann, 2014). De intervjuade bör känna sig trygga under intervjutillfället för att kunna dela med sig av sin kunskap och sina erfarenheter, och för att kunna vara så ärliga som möjligt (Patton, 2015).

Under hela processens gång har jag beaktat vad min kunskap över yrkesidentitet är, och huruvida mina kunskaper och uppfattningar eventuellt kan påverka materialinsamlingen och analysen. Som forskare försökte jag hålla mig så objektiv som möjligt och undvika att ställa ledande frågor under intervjuns gång. Här hade jag nytta av intervjuguiden, där jag hade redan färdigt formulerat frågor och övat dem innan den första intervjun. Trots att jag har tidigare erfarenhet av att hålla intervjuer i andra kontexter, har jag inte tidigare erfarenhet av att hålla intervjuer i ett forskningssyfte. Detta har kunnat påverka forskningsprocessen, då mina kunskaper av att utföra kvalitativ forskning har varit knappa på grund av avsaknad erfarenhet.

## 4.6 Tema-analys

Tema-analys är en metod som kan användas för att identifiera, analysera och rapportera teman som man hittar i materialet. Eftersom jag var ute efter att hitta gemensamma teman i mitt material, analyserade jag mitt material med hjälp av tema-analys. Tema-analys är en flexibel analysmetod, som inte är bunden till en specifik forskningsansats. (Braun & Clarke, 2006)

Braun & Clarke (2006) förklarar vidare att ett tema ger meningsfull information som bildar ett mönster i materialet samt knyter ihop forskningsfrågorna till det. En av tema-analysens fördelar är flexibilitet, och det är upp till forskaren att avgöra vad som bildar ett tema. Då forskaren gör tema-analys är det väldigt viktigt att man som forskare beskriver analysprocessen tydligt och vilken teoretisk position man utgått ifrån, eftersom tema-analysen inte är så starkt bunden till ett teoretiskt ramverk.

Jag analyserade mitt material på induktiv nivå. Med induktiv analys menas att teman identifieras på basis på vad som framkommer i materialet och teman identifieras under analysens gång. Därmed försöker man inte placera data i ett färdigt ramverk. (Braun & Clarke, 2006; Patton, 2015). Eftersom jag läst mig in på yrkesidentitet och har den teoretiska kunskapen om vilka faktorer som påverkar formande av yrkesidentitet kunde jag redan innan analysen utforma en del teman som jag följde. Informanterna kunde även komma upp med fenomen som tidigare forskning inte kommit fram till eller som jag inte tidigare läst om, och därför analyserades materialet på basis av det som framkom under intervjuerna.

### 4.6.1 Analysprocessen

Kvalitativ analys förvandlar forskningsmaterial till forskningsresultat. Utmaningen i en kvalitativ analys ligger i att förstå sig på en stor mängd av material. Därmed måste man identifiera signifikanta mönster och konstruera en struktur på det väsentliga i materialet. Genom att göra detta kan man organisera och analysera materialet systematiskt och noggrant. Analysen innebär att man identifierar och reflekterar över mönster och teman, men även att man reflekterar över hela analysprocessen. (Patton, 2015) Eftersom det kan vara en utmaning att hantera en stor mängd av material är det viktigt att hålla sig fast vid det man bestämt sig för, trots att annat innehåll i materialet också kunde vara

intressant. Då kan forskaren fokusera på studiens syfte och forskningsfrågorna, istället för att hantera ett allt för brett område. (Tuomi & Sarajärvi, 2018)

Mitt material bestod av sju stycken personliga intervjuer, där den kortaste var 40 minuter och längsta 57 minuter lång.

I analysprocessen följde jag sex olika faser som Braun och Clarke (2006) presenterar, nämligen att bekanta sig med materialet, skapa koder, leta efter teman, undersöka teman, definiera och namnge teman och skapa en rapport.

I första fasen bekantade jag mig med materialet och funderade på teman som jag hittar i det. Materialet transkriberade jag parallellt med intervjuerna och jag försökte transkribera så snabbt som möjligt efter intervjun. Jag bestämde mig att transkribera direkt till skriftspråk, eftersom jag inte skulle göra en språkanalys. Därmed valde jag att lämna bort detaljerade pauser och betoningar (Kvale & Brinkmann, 2014). Intervjuerna var även gjorda på finska, men efter att materialet var transkriberat och analysen började, valde jag att översätta citaten till svenska.

I andra fasen kodade jag intervjuerna för att kunna organisera materialet på ett vettigt sätt. Braun och Clarke (2006) tar upp att arbetet skall göras systematiskt genom hela materialet så att all data får lika mycket uppmärksamhet. På så sätt kan man identifiera intressanta aspekter i data som börjar forma upprepande mönster. Samma del av material kan också kodas flera gånger och ingå i flera olika teman. Eftersom jag hade gjort tre teman i intervjuguiden, vilka var informanternas bakgrund, studietiden och nya yrket, valde jag att systematiskt gå igenom varje tema en för en. Först läste jag igenom informanternas intervjuer som en helhet, och efter det började jag gå igenom svaren fråga för fråga. Genom att göra detta kunde jag se vilka likheter och olikheter informanternas svar hade. Därtill kunde jag även vara säker på att jag hade behandlat allting i mitt material, då jag gick systematisk igenom materialet.

Tredje fasen började då allt material var kodat och jag började hitta teman. Då funderade jag hur jag kunde kombinera det kodade materialet i de olika teman, och började sortera det kodade materialet i olika teman. I fas fyra fortsatte jag med att gå igenom teman jag hittat och justerade dem. I denna fas är det viktigt att tänka på att teman svarar på forskningsfrågorna och det skall även finnas ett sammanhängande mönster i det hela (Braun & Clarke, 2006).

Efter att jag hade hittat teman och gått igenom dem började femte fasen. I denna fas definierade och namngav jag de slutliga teman. Därefter kom den sista, och sjätte fasen, vilket handlar om att skapa en rapport. Då rapporterade jag vad jag hittat i materialet, vad som var intressant och varför det var det (Braun & Clarke, 2006).

## **4.7 Etiska aspekter**

Det är viktigt att forskaren beaktar etiska aspekter i sin forskning. Forskaren skall respektera de undersökta personerna med tanke på exempelvis deras människovärde och självbestämmanderätt. Därtill skall forskaren respektera både materiella och immateriella kulturarvet, och forskningen måste genomföras så att den inte medför betydande risker eller skador för människan, samhället eller andra objekt som man undersöker. De som deltar i forskningen har rätt till att delta frivilligt och har också rätt att vägra att delta samt avbryta deltagandet när som helst. Deltagare har också rätt till att få information om forskningens innehåll, hur man behandlar personuppgifter och forskningsmaterialet. (TENK, 2019)

Jag skickade följebrevet till alumnerna genom e-mail via utbildningsarrangörens infobrev. I följebrevet hade jag förklarat vad forskningen går ut på, varför den görs och vilken nytta den eventuellt kommer att ha. Jag bad de frivilliga att skicka ett e-mail åt mig, så att jag kunde kontakta dem efter det, och förklarade att det är möjligt att avbryta deltagandet när som helst. Därtill förklarade jag att materialet kommer att hanteras konfidentiellt och att den kommer att förstöras när analysen är färdig. Vidare berättade jag att intervjuerna kommer att bandas in och direkta citat kan användas, men ingen av informanterna kommer att vara igenkännbara och kommer att hållas anonyma.

Konfidentialitet och anonymitet är begrepp som är viktiga inom forskningsetiken. Konfidentialitet syftar på att skydda deltagarnas personliga data (Kvale & Brinkmann, 2014) och anonymitet syftar till att deltagarna hålls helt anonyma och att resultaten och data inte kan kopplas ihop med enskilda informanter (Vetenskapsrådet, 2002). I min avhandling har jag respekterat informanternas konfidentialitet med att inte nämna vilken utbildning de gått i, deras namn, eller specifikt vilket yrke de arbetat med tidigare. Jag har även givit informanterna pseudonymer, så att de inte är igenkännbara. Därtill vet utbildningsarrangören inte heller vem jag har intervjuat. Jag har hanterat materialet konfidentiellt och raderat det direkt när analysen blev färdig.

## **5 Forskningsresultat och tolkning av resultaten**

I detta kapitel presenterar jag min studies resultat och analyserar och diskuterar det i ljuset av tidigare forskning och teori som presenterats. Jag beskriver resultaten med hjälp av direkta citat från intervjuerna och slutligen gör jag en sammanfattning av de centrala resultaten. Alla intervjuer har gjorts på finska men jag har valt att översätta direkta citat till svenska.

För att få en helhetsbild om informanternas identitetsprocess och vad som påverkat på detta har jag delat in intervjun och resultaten i tre olika teman: informanternas bakgrund, studietiden och tiden i det nya yrket.

### **5.1 Informanternas bakgrund**

Jag börjar med att presentera resultat som anger informanternas bakgrund. Yrkesidentiteten formas under en lång period då människan får nya erfarenheter (Ruohotie – Lyhty, 2013). Det tidigare yrket samt engagemanget till det påverkar formningen av yrkesidentiteten (Kirpal, 2004), och därför ville jag få fram hur engagerade informanterna har varit i det gamla yrket och se ifall det har någon samband med hur yrkesidentiteten i det nya yrket har formats. Därefter frågade jag informanterna orsaken till varför de ville byta yrke och varför de sökte sig till utbildningen inom IT. Med dessa frågor fick jag en djupare inblick i informanternas bakgrund och orsaken till varför de ville byta bransch.

I kapitel 4.4 har jag beskrivit närmare informanternas bakgrund, vad de arbetat med innan och hur länge de gjort det, och hur länge de arbetat med det nya yrket.

#### **5.1.1 Engagemang i det gamla yrket**

Nästan alla informanter beskrev att de inte upplevt sitt tidigare yrke som meningsfullt. Jakob berättade att arbetet var något sådant han var bra på och som hämtade pengar så att man kunde leva på det. För Lena fungerade den första arbetsplatsen som ett första steg i karriären, som styrde vägen man vill gå. Emil berättade att hans arbete inverkat på hans förmåga att framförhålla sig själv inför andra vid exempelvis prestationstillfällen, samtidigt som han blivit mer tillfreds med sig själv. Emma beskrev att hon nog njöt av själva arbetet, men att arbetsplatsens dåliga arbetsatmosfär skapade en negativ attityd hos henne. Vidare förklarade hon att hon alltid blev erbjuden kortvariga anställningar,

vilket gav en känsla av osäkerhet. I allmänhet var det tidigare yrket något som informanterna hade så att säga hamnat i eller bara stannat kvar på i flera år, eftersom det var något man var bra på.

”Jag började under studietiden och arbetade på deltid och sedan så att säga fastnade jag där. Jag tyckte om gänget, men alltid tänkte jag att platsen inte kändes som sådan, som jag ville stanna i. Jag hade alltid en känsla att snart borde jag skaffa mig en ny arbetsplats.” – Peter

Kaisa var den enda som beskrev att det tidigare yrket betydde ganska mycket för henne eftersom hon ville söka sig till den branschen. Då jag frågade om hon upplevde ett starkt engagemang i arbetet svarade hon:

”Det upplevde jag. Vi blev redan i början (av studietiden) informerade att det är svårt att få arbete i branschen, det finns en hård konkurrens och man måste hela tiden försöka sitt bästa. Man måste redan i början (av studietiden) kunna göra ett beslut att kommer jag att försöka på detta eller gör jag det inte. Jag bestämde mig att försöka kolla det så långt som det bara går.” – Kaisa

Alla informanter upplevde sig vara, i alla fall till en viss del, professionella i det de gjorde innan.

”Jag på sätt och vis visste att jag sköter mitt jobb väl, men ändå hade jag hela tiden en känsla av att jag är inte tillräckligt bra. Mot slutet kände jag mig professionell, att nog är jag ett proffs inom försäljning. Men speciellt i början kände jag mig inte så... Det var väldigt långt ifrån det jag gjort innan... Det tog en mycket längre tid att hitta den egna yrkesidentiteten till det yrket, eftersom det inte var det jag studerat.” – Lena

”Jo. Speciellt i mitt sista längre arbetsförhållande... Där fick man väldigt bra stöd av arbetsplatsen och där fanns väldigt yrkeskunniga skötare och läkare runt omkring en. Så ganska snabbt upplevde man att sakkunskapen och professionalismen växte väldigt mycket.” – Emma

Även om informanterna ansåg sig vara kunniga eller professionella i det de gjorde innan, så kändes det gamla yrket inte som den rätta för informanterna. Informanterna kände inte något större engagemang och arbetet var bara något man så att säga måste göra. Till följande kommer jag att ta upp vad informanterna beskrev som orsaken till att byta yrke.

### 5.1.2 Orsak till att byta yrket

Informanterna tog upp flera olika faktorer som påverkade valet att byta yrke. De lyfte fram exempelvis hård konkurrens inom den tidigare branschen, låg lön, inga möjligheter till utveckling i positionen och att arbetet inte hämtade med sig nya utmaningar. Därtill kom det fram faktorer som dålig arbetsatmosfär och att arbetet var fysiskt och psykiskt tungt. Det tidigare yrket hade därmed känts som belastande och det hade inte hämtat med sig sådan glädje som skulle ha behövts för att informanterna skulle ha velat stanna inom branschen eller i den positionen de arbetade med.

"Jag blev trött. Jag blev trött på de faktorer som omringar yrket – hård konkurrens, lite jobb, liten lön, man måste hela tiden lite leta efter nytt... Jag ville ha ett lite lättare liv." – Kaisa

"Det var ett yrke där jag inte hade så mycket möjligheter att växa. Och på ett sätt ganska ensidiga möjligheter för arbetspositioner. Och lönen var också en orsak, eftersom det egentligen inte fanns några utvecklingsmöjligheter med tanke på det heller." – Jakob

"Det är mångfacetterat. En del arbetsgemenskaper var otroligt bra, men jag har också varit med i väldigt trista arbetsgemenskaper, där man dagligen beter sig illa mot varandra... Sedan förstod jag också att jag inte kan utveckla mig mera och komma framåt i yrket. Så att genom jobbet eller genom att studera mera kan jag inte bli något annat. Och lönen var dålig, och den kommer aldrig att bli bättre... Arbetet är också både fysiskt och psykiskt väldigt tungt." – Emma

Då man ser på den yrkesmässiga utvecklingen som utvecklingen av yrkesidentiteten också är del av, kan man tolka att informanterna inte hade möjligheter till tillväxt i det tidigare yrket. Flera av informanterna tog upp att de inte hade framgångsmöjligheter i den arbetsrollen de arbetade inom och därmed hade de inte möjligheter att utveckla sig själva och växa i yrket. Som Ruohotie (2000) beskriver är det idealt att individens utveckling fortsätter genom hela arbetslivet och att man upplever att man har möjligheter till utveckling. Då man inte har möjligheter till detta och tillväxtprocessens slutar, leder detta till sänkt motivation, arbetet tappar sin mening och blir mer rutinmässigt. I informanternas situation har detta lett till att de velat byta bransch, då de inte haft tillräckligt med möjligheter att växa i det gamla yrket.



### 5.1.3 Utbildningen inom IT

Orsaken varför informanterna sökte sig till denna kortvariga utbildning inom IT var för det mesta på grund av utbildningens längd. Utbildningen gav informanterna en möjlighet till en kort utbildning, vilket kändes fascinerade. Nästan alla informanter hade redan från tidigare en högskoleutbildning och informanterna ville inte mera tillbringa flera år på skolbänken.

”...Det lät bra såklart, eftersom jag redan har gjort två examina, så ville jag absolut inte gå tillbaka till skolan för flera år och jag visste inte hur jag skulle ha gått framåt från det arbetet.” – Peter

”Jag hade redan tidigare funderat på IT – arbeten, och å andra sidan när man byter yrke så ville jag inte studera i 5 år. När man har en sådan redan i grunden. Jag ville bara ha en kortvarig utbildning och jag ville lära mig att göra sakerna i praktiken och det var bara så attraktivt.” – Kaisa

”Jag ville inte till universitet eller yrkeshögskola, på grund av att studierna är långa... Sedan stötte jag på reklam om denna utbildning och den passade på alla sätt för det som jag hade tänkt söka, så då måste man ju söka... Det råkade komma vid en passlig tidpunkt också.” – Emil

Själva yrket inom IT hade intresserat informanterna redan en längre tid innan de bestämde sig för att söka till utbildningen. Flera av informanterna hade stött på programmering i sina tidigare studier eller arbeten, vilket hade väckt intresse för yrket. Kaisa förklarade att hon i sitt tidigare arbete upptäckt att kunskaper i programmering skulle vara nyttigt och hade vid sidan om arbetet försökt lära sig det på egen hand. Peter berättade att han hade redan en längre tid observerat företages programmerares arbete och tänkt att han någon dag skulle vilja arbeta med något liknande. Jakob beskrev att valet av IT- branschen var ett ganska logiskt alternativ. Därtill kom det fram att en del av informanterna hade läst in sig på att hurudan arbetssituation programmerare och människor inom IT- branschen i överlag har, vilket hade visat sig att det finns gott med arbeten inom branschen i södra Finland.

”Det var ett ganska logiskt alternativ. Saker som har att göra med yrket har intresserat mig redan innan jag bytte yrke. Det var något som jag upplevde att jag kunde vara bra på och det finns oändligt med problemlösning. Det verkade intressant. Jag har ganska många bekanta i branschen, som har berättat mycket gott om yrket.” – Jakob

”Under universitetstiden hade jag kurser i programmering och sedan blev intresset kvar. Det var attraherande hurudant tankesätt det krävde, och efter det tittade jag ibland på programmeringssaker för att färskas upp minnet.” - Emil

Beslutet att byta bransch var för det mesta en långvarig process för informanterna. Kaisa berättade att hon redan under de tre sista åren i det gamla yrket hade tänkt på att det inte är något hon vill arbeta med. Det var en långvarig process, eftersom beslutet var svårt att göra. Hon hade blivit tillsagd att om hon lämnar yrket, finns det ingen återvändo mera och därför måste beslutet vara säkert. Också Lena tänkte på saken ungefär i ett halvt år innan hon bytte bransch. Tanken gick långsamt framåt och förstärktes hela tiden.

”Jag gjorde helt listor på papper – vad jag är bra på, vad jag gillar och vad dessa egenskaper skulle passa till. IT – branschen började synas där. Såklart påverkade också den bilden som syns utåt av IT – företag och om deras kulturer och jag har läst mycket om självstyrda organisationer och de tycks alltid vara inom IT – branschen på något sätt. Och så konstaterade jag att egentligen kan jag redan tillräckligt av allt annat förutom att programmera.” – Lena

Också för Emma var det klart att det tidigare yrket inte var något för henne. Redan under det första året i branschen var det klart för henne att det var inget hon ville göra resten av sitt liv. Därför sökte hon sig till en högskola för att studera till något annat, med den tanken att i framtiden skulle hon göra något annat. Emil beskrev liknande upplevelser att processen varit lång för honom, eftersom den första tanken att byta bransch var redan år 2016. Följande år gjorde han det riktiga beslutet att han nu vill hitta något annat att göra.

Som man kan se från svaren tog det en längre tid för informanterna att bestämma sig för att byta yrket. Nästan alla av informanterna hade gått en högskoleutbildning och spenderat flera år med utbildningen. Därför verkar det ha varit ett val, som man måste tänka på en längre tid. Trots att en del av informanterna har vid ett ganska tidigt skede märkt att yrket inte är det rätta för dem har de ändå fortsatt att arbeta en tid förrän de har gjort det slutliga valet. Intresset för IT-branschen hade mognat en längre tid och då informanterna stötte på denna kortvariga utbildning ansåg de att de nu har sin chans att söka sig till en utbildning som de har haft intresse för en längre tid.

Utbildningens längd och intresset för IT-branschen var de största orsakerna varför informanterna sökte sig till denna specifika utbildningen. Informanternas process för att

byta bransch och yrke kan kopplas ihop med Ajzens (1991) teori "Theory of Planned Behavior". Attityden till att byta yrke, det sociala trycket och den uppfattade kontrollen kan förutspå branschbyte. Informanterna hade funderat på hur fördelaktigt eller ofördelaktigt bytet av yrket skulle vara, genom att tänka exempelvis på arbetssituationen i den nya branschen, lönen och karriärmöjligheter. Sociala trycket är en viktig faktor som påverkar intresset för att byta yrke. Man kan se att informanterna har haft ett socialt tryck av arbetsplatserna med tanke på det att de inte har haft några möjligheter för karriärutveckling i den branschen eller positionen, vilket har påverkat valet. Vänner eller före detta kollegor som tidigare arbetat inom IT-branschen har haft en positiv inverkan på informanterna, då de har fått en inblick över arbetet, som i sin tur väckte informanternas intresse. Informanterna har också trott på sina egna förmågor för att hitta nytt yrke eller nya karriärmöjligheter, och utbildningen har möjliggjort detta för dem.

## **5.2 Utveckling av yrkesidentitet under utbildningen**

Som följande kommer jag att ta upp faktorer som påverkat informanternas identitetsprocess under utbildningen. Jag frågade informanterna huruvida de fått stöd under utbildningen och ifall de ansåg att de fått tillräckligt av det. Därtill var jag intresserad av att veta hur medvetna informanterna var om de egna kunskaperna.

### **5.2.1 Stöd under utbildningen**

Under utbildningen hade informanterna flera lärare varav en var huvudlärare. Antalet lärare varierade mellan kurserna men enligt informanterna hade de mellan tre och sex stycken lärare under sin utbildning. Huvudläraren hade det största ansvaret över kursen, medan de andra lärarna undervisade under enskilda dagar eller veckor. Därtill var programplaneraren involverad i undervisningen också. Programplaneraren planerade kurserna tillsammans med huvudläraren och fungerade som stöd för eleverna under hela utbildningens gång.

Informanterna beskrev att de fick bra stöd av lärarna under utbildningens gång. Lärarna hade korta möten med varje elev på tumanhand då man gick igenom hur eleven presterat under kursen, vad hen var bra på och vad hen ännu kunde förbättra. Hjälp fick man alltid då man bad om det och informanterna förklarade att rätta svar fick man inte direkt. Lärarens hjälp gick mera ut på att man gav tips om hur man kunde lösa problemen och hur man kunde gå tillväga. Tipsen ansågs vara bra, eftersom istället för att bli tillsagt

om hur man skulle göra så måste eleverna själva fundera ut det rätta alternativet och därmed lära sig på en djupare nivå.

”Man fick så mycket stöd som man bara vågade och ides fråga efter. Jag tycker att vi alla hade ett ganska bra förhållande med läraren och speciellt jag tyckte om stilen som vår huvudlärare hade... Helt med konkreta problem fick man också väldigt bra stöd och hjälp genom att de (lärarna) gick runt i klassen hela tiden och hjälpte till och var på plats hela dagen. Att man inte lämnade en ensam alls.” – Emma

Peter beskrev att utbildningen var väl planerad och allting var så att säga färdigt gjort. Däremot berättade Joel att alla lektioner inte var planerade på det bästa möjliga sätt, men på grund av den öppna atmosfären kunde eleverna ge feedback på undervisningen. Detta hade förmodligen att göra med det att Joel deltog i första kursen som utbildningsarrangören någonsin ordade och en förbättring i undervisningsmaterialen och själva undervisningen skett sedan dess.

Förutom lärarna i utbildningen spelade utbildningsarrangören och utbildningens personal en stor roll för informanternas trivsel under utbildningen.

”Allting var väldigt bra organiserat för oss att man inte behövde på det sättet tänka på dessa saker runt omkring så att man kunde fokusera på att jobba.” – Kaisa

Informanterna var väldigt nöjda med stödet de fick av personalen som arrangerade hela utbildningen. Programplaneraren fungerade som en stödperson, som tog hand om klassen med ärenden som inte hade att göra med själva programmeringen. Atmosfären var väldigt uppmuntrande och utbildningens personal var en stor orsak till detta, eftersom de tog hand om eleverna och var uppmuntrande.

”Själv tvivlade man på den egna kunnigheten konstant så det var väldigt roligt att det fanns någon utomstående som sa att ni kan nog och de tidigare (eleverna) har också klarat av detta.” – Lena

Programplaneraren var en person som var lättillgänglig och man fick direkt en känsla av att man kan gå och tala med hen om vad som helst. Vidare beskrevs personalen som hjälpsam och att de tog elevernas feedback på allvar. Informanterna behövde inte stressa över något annat än själva studierna och inläringen eftersom allt annat var väl arrangerat.

Under utbildningen fick informanterna också en överblick av huruvida arbetet på IT-branschen kommer att vara. För det mesta förmedlades detta genom lärarna och deras egna erfarenheter men informanterna hade även träffar med alumner som gått kursen, som kunde berätta om sina erfarenheter av både utbildningen och arbetslivet. Informanterna fick exempelvis veta om olika scenarion av huruvida arbetet kan vara och om olika sidor som yrket har, både på det goda och onda. Peter berättade att man poängterade stresshantering och att det nya arbetet nog stressar honom mycket mera än vad det gamla yrket gjorde. Detta poängterade man enligt Peter ändå så mycket att han kunde förbereda sig till det. En del informanter ansåg att de fick tillräckligt med information angående huruvida det kommer att vara att arbeta inom branschen och att informationen de fick har motsvarat verkligheten.

Informanterna ansåg att de fått bra stöd under utbildningen, då själva utbildningen har varit bra planerad och de kunnat fokusera sig enbart på inläringen. Här har lärarna och programplanerarna haft en stor roll, då de kunnat bilda en trygg och trevlig atmosfär för eleverna i utbildningen. Utbildningen har kunnat erbjuda ett tryggt ställe där man fokuserar på det väsentliga, utan att behöva oroa sig över något annat. Därtill har man förberett informanterna för arbetslivet genom att ge en inblick av huruvida arbetet på branschen kommer att vara. Detta har gjorts genom lärarnas berättelser om sina erfarenheter samt genom alumnträffar.

### **5.2.2 Medvetenhet om de egna förmågorna**

För att få en uppfattning av hur medvetna informanterna var över sina egna förmågor under utbildningens gång frågade jag dem ifall de kände till sina svagheter och styrkor. Jag bad informanterna att reflektera kring både det tekniska kunnandet som har att göra med programmering, men också över de personliga egenskaperna.

Kaisa beskrev att hon var medveten om sina svagheter och styrkor under utbildningen och de personliga egenskaperna var bekanta redan från det tidigare yrket. Hon kände till sina svagheter och styrkor i det tekniska kunnandet då hon jämförde sig med andra i kursen. Kaisa ansåg att hon fick tillräckligt med stöd för att utveckla de tekniska kunskaperna, men med att utveckla de personliga egenskaperna fick man inte så mycket stöd.

Under kursen hade informanterna en gång i veckan föreläsning i de så kallade "mjuka" färdigheterna, men under de föreläsningarna gick man enligt Kaisa in på de personliga egenskaperna endast helt i slutet. Kaisa tyckte ändå mycket om dessa föreläsningar då hon inte varit van vid att man uppskattar mjuka värden.

Peter beskrev att han inte kände igen sina styrkor och svagheter. De personliga egenskaperna behandlade man nog under kursens gång men han ansåg sig ändå vara helt oförändrad efter kursen. I de tekniska kunskaperna jämförde han sig med de andra och på det sättet fick han en uppfattning om vilken nivå han ligger på.

Lena kände igen sina svagheter och styrkor relativt bra.

"När man tänkte på att byta bransch så måste man ganska mycket gräva i vad som kunde passa mig och vad som är sådant som jag inte skall ens drömma om att söka mig till. Så att man inte behöver igen om tre år tänka på att byta bransch." – Lena

Den tekniska kunnigheten var för Lena mycket lättare att känna igen eftersom man hade varje vecka ett test. Genom dem fick man en ganska bra uppfattning om vad man har lärt sig och vad man ännu måste repetera. Lärarna uppmuntrade eleverna till att själva tänka att handlade det om underprestation under testet eller måste man repetera under veckoslutet. Under föreläsningarna i de mjuka färdigheterna gjorde man uppgifter som hjälpte till att reflektera över det egna beteendet och kunnande. Utbildningens personal var hela tiden medveten om hur det går för alla och man var intresserad av att alla klarar av utbildningen bra. Lena förklarade att det inte ens var möjligt att slappna av, eftersom man märkte det direkt.

Emma beskrev att hon kände nog igen sina styrkor och svagheter men att uppfattningen om de egna personliga egenskaperna förstärktes. Hon berättade att vissa kurskompisar märkte nya drag i sin personlighet och hur man fungerar i arbetslivet. Man lärde sig vilka drag man skall stärka och med vilka man ännu ska jobba med. Hon jämförde sig också med andra vad gäller det tekniska kunnandet och programmering. Utbildningen var gjort så att man visste att om man inte lärde sig något så skulle man repetera på egen tid.

Jakob beskrev att hans styrkor och svagheter angående tekniskt kunnande kom bra fram under utbildningen.

”I personligheten märkte jag på ett visst sätt nya drag, exempelvis att prestera under press, vilket jag hade försökt undvika i mitt tidigare yrkesliv. Så jag stötte på nya drag som jag kunde bearbeta vidare.” – Joel

Emil beskrev att han kände redan till innan utbildningen sina svagheter i det tekniska så han visste vad han skulle fokusera på under utbildningen. Under utbildningen hade man diskussioner på tumanhand med läraren där man gick igenom vad man är bra på och vad man ännu ska fokusera på.

Utbildningsarrangören har kunnat stöda konstruktionen av identitetsprocessen genom att stöda eleverna att känna till sina egna styrkor och svagheter. Detta har gjorts genom exempelvis diskussion, tester, och att ta föreläsningar i de mjuka kunskaperna med i programmet. Ifall individen själv är medveten om sina egna styrkor och svagheter främjar det inläringen. Med tanke på individens motivations är det viktigt att man känner igen sina egna styrkor och svagheter för att kunna utveckla dem (Ruohotie, 2000). Både via tester, men också genom lärarnas berättelser om branschen och alumnträffar har eleverna blivit medvetna om vad som krävs från dem för att de kan prestera på det bästa möjliga sättet i arbetslivet. Därmed har de fått en uppfattning av hurudant det är att vara professionell inom branschen. Som Jackson (2016a) tar upp är det viktigt för yrkesidentitetens utveckling att eleverna får tillräckligt med information och kunskap om yrkesstandarden och förväntningarna. Både Eliot och Turns (2011) och Kim – Prieto et al. (2011) lyfter upp att utveckling av sociala nätverk under studietiden är en viktig del av identitetskonstruktionen för det framtida yrket. Eleverna i denna utbildning har kunnat knyta sådana kontakter exempelvis genom alumnträffarna som de haft och med utbildningens personal. Genom dessa nätverk har de redan under studietiden fått en uppfattning om hurudant arbetet i framtiden kommer att vara.

### **5.3 Utveckling av yrkesidentitet i det nya yrket**

Till följande kommer jag att ta upp hur identitetskonstruktionen har fortsatt i det nya arbetet informanterna börjat med. Jag frågade informanterna hur de kommit in i yrket, eftersom jag ville få fram vilka faktorer som har påverkat det, och därmed också att har dessa faktorer hjälpt dem med konstruktionen av identiteten i det nya arbetet. Jag ville också få fram vilken betydelse det nya yrket har för informanterna, eftersom jag ville undersöka hur engagerade de är i det nya yrket och om informanterna skulle då lyfta fram något som har att göra med deras identitetsprocess.

### 5.3.1 Anpassning till nya yrket

Alla informanter arbetar nu som systemutvecklare, förutom Jakob som arbetar med implementering. Alla informanter beskrev att de kommit bra in i yrket och flera olika faktorer har påverkat detta. Största orsaken var teamet som man kommit in i, där man har tagit nya medlemmar väl emot och förstått att informanterna är nybörjare.

"I början stressade jag lite över det att gör jag bra kod, bra projekt och så vidare. Men de (kollegorna) var förstående att jag var nybörjare. Efter det kunde jag slappna av och bara vara." – Kaisa

"Vi har tagits emot bra, och vi är en del av teamet. I officiellt sammanhang har vi junior status, men ingen behandlar oss som sådana. Förra året i ett projekt fick jag ett större ansvarsområde. Jag får arbetsuppgifter helt som alla andra också." – Jakob

"I början kändes det på något sätt så desperat att hur fungerar det hela... Det kändes att igen går man med full fart. Men väldigt snabbt kunde man lära och tillägna sig de nya sakerna." – Emma

Därtill lyfte informanterna upp feedbacken som de fått av sina chefer eller kollegor. Exempelvis Lena beskrev att hon hade veckovisa möten med teamet, vilket hjälpte henne att komma igång med arbetet. Hon fick också i början enklare uppgifter som hon kunde börja med, så att hon så småningom kom med i projektet och fick en helhetsbild över det hela. Joels team består av erfarna kollegor som har stött honom och hans mentor har haft en väldigt bra attityd mot både utbildningen Joel gått men också mot att skola honom i arbetet.

Även om Joel är nu med i ett bra team och kommit bra in i yrket hade han svårigheter i början. Första halvåret bytte han team ett par gånger och arbetsuppgifterna motsvarade inte det som han hade förväntat sig.

"Det första halvåret hade jag olika titlar. Den första månaden höll jag bara på att installera min dator, sedan flyttade man mig till ett annat team, där man förstod att de inte hade någon nytta av mig. Därefter flyttade man mig ännu till ett nytt team där min titel var scrummästare, men i praktiken betydde det att jag skickade två till tre email per dag." – Joel



Efter att blivit förflyttad till det tredje teamet har allting gått väl, eftersom teamet har varit väldigt bra.

”En stor sak, förutom bra team, har varit att då jag kom in i detta team fick jag direkt ansvar över sådana uppgifter som jag hade förväntat mig att jag skulle få göra. Jag fick en känsla att man tror på detta och att man tror på mina kunskaper. Såklart har jag mycket att lära mig, men jag blev uppmuntrad att göra mitt bästa och lära mig.” – Joel

Också Peter och Emil upplevde att de i början haft lite utmaningar med att komma in i yrket. Peter förklarade att projektet han gick med i var väldigt stort och Emil saknade repetition av arbetsuppgifterna.

”Ibland känns det som att jag måste lära mig vissa grundsaker för att jag inte gått igenom sådan teori tidigare. Men när man tänker tillbaka då när jag började och var jag står nu, så nog kan jag göra mycket mer självständigt. Jag behöver inte hela tiden störa den erfarna programmeraren. Projektet jag är med i är så brett och jag kom med som hel novis så jag vet fortfarande absolut inte allting i det.” – Peter

”Helt bra (har jag kommit in i nya yrket), men största utmaningen har helt tydligt varit fullstack, eftersom där finns så många nivåer av kod och så många olika teknologier, så att likadana uppgifter kommer väldigt sällan emot. Vilket betyder att en viss typ av repetition kommer sällan emot, vilket i sin tur saktar ner på inläringen på ett visst sätt. Men å andra sidan, så är kunskapen väldigt bred.” – Emil

Eftersom utbildningen informanterna gick var så kort ville jag också utreda hur det kändes att hoppa in i en sådan roll som man inte hade någon tidigare erfarenhet av och som man studerat så kort tid. Med denna fråga ville jag få fram om informanterna upplevde en skillnad med att förbereda sig för ett arbetsliv i en ny bransch under en så kort tid, i jämförelse med att ha exempelvis en högskoleutbildning, där man studerat ämnet i flera år.

Kaisa berättade att det kändes naturligt för henne, eftersom hon ansåg att det var lätt att gå till en ny situation och bara observera de andra och följa deras exempel. Lena beskrev att det kändes inte alls speciellt eftersom utbildningen riktade sig mot de uppgifter hon började arbeta med.

”... Jag har haft även en mer säker känsla att börja med detta arbete än med någon tidigare, eftersom min tidigare utbildning - alla sa att man kan göra vad som helst med

den. Men den formade ingen yrkesidentitet under utbildningen, men under denna (kortvariga) utbildning var den (yrkesidentitet) väldigt tydlig.” – Lena

Lena påpekade att yrkesidentiteten formades redan under utbildningen, vilket den tidigare utbildningen inte gjorde. För henne var det på grund av att utbildningen riktade sig mot något tydligt. Hon visste under utbildningen att hon kommer att bli proffs inom IT, valmöjligheter är många, men att hon förmodligen ändå kommer att arbeta med programmering på något sätt.

Emma och Joel berättade att trots att de var nervösa i början, lättade kollegornas attityder känslan i början. Kollegorna föreställde sig inte att de genast i början skall kunna allting, utan de var medvetna om de är helt nybörjare i branschen. Joel hade redan i arbetsintervjun varit ärlig om detta och det hjälpte honom då han varit så öppen om saken. Då kunde han lugna ner sig, att han ändå blivit vald till positionen även om han inte ännu kunde allting.

Som resultaten visar anser informanterna att de kommit väl in i det nya yrket. Informanterna beskrev att ett trevligt, stödjande team samt feedback av både kollegor och chefer har varit de största orsakerna till varför man kommit väl in i yrket. Också enklare uppgifter i början hjälpte informanterna att komma igång. Därtill har kollegornas attityd spelat en stor roll för informanterna, eftersom kollegorna har förstått att man inte kan allting i början och därmed har de gett informanterna tid att lära sig. Joel, Emil och Peter hade i början svårigheter med att komma igång med arbetet, vilket hade att göra med att arbetets struktur var otydlig. Joel måste byta team flera gånger, vilket ledde till att han inte hann komma in i något team ordentligt. Projektet Peter kom med var så stort och området så brett att det var svårare att få tag i och Emil saknade repetitionen i arbetsuppgifterna. Därför har det för dessa informanter tagit en lite längre stund att komma in i yrket, då arbetsuppgifterna och strukturen på arbetet inte varit så tydligt.

### **5.3.2 Arbetserfarenhetens betydelse i att komma in i yrket**

Eftersom yrkesidentiteten formas under en längre tid då människan får nya erfarenheter ville jag få fram anser informanterna att de haft någon nytta av den tidigare arbetserfarenheten i det nya yrket. Jag frågade dem både om arbetserfarenheten i det gamla yrket, men också hur arbetserfarenheten i det nya yrket har påverkat.

Kaisa berättade att arbetserfarenhet alltid har haft en stor betydelse och hjälpt till med att hur bekväm hon känner sig med arbetet hon gör. Desto bekvämare hon har känt sig,

desto lättare har hon kunnat tillägna sig olika roller. Peter hade lite utmaningar då han började med sitt arbete, men ändå anser han att han utvecklats inom programmering. Peter berättade också om den långsiktiga synen på branschen, eftersom om han lär dessa saker i det nuvarande arbetet klarar han av arbetet på många andra ställen också. Därmed anser han att han växer upp till yrket och i framtiden går det snabbare att tillägna sig nya uppgifter genom den erfarenhet man fått. Lena beskrev att då hon inte har varit engagerad långvarigt i ett och samma yrke har detta hjälpt henne att komma igång med det nya yrket.

”Säkert hela bakgrunden (har påverkat att komma in i yrket), det har helt säkert hjälpt att man inte har haft en lång, statisk karriär bakom sig. Att man skulle ha arbetat hela tiden i samma företag. Jag har haft mycket omväxling vilket har säkert hjälpt till med att flytta över till ny karriär och till nytt företag.” – Lena

Emma berättade att hon haft stor nytta av den tidigare erfarenheten i sitt nya yrke, och tillsammans med den erfarenheten hon fått i det nya yrket har hon kunnat växa och få nya ansvarsområden. Därmed har hon bra kunnat utnyttja det hon lärt sig innan, både från det gamla yrket och i det nya, där hon hela tiden utvecklas.

”Den tidigare arbetserfarenheten från ett mer människonära yrke har haft en stor betydelse i detta... Och den erfarenheten jag fått i detta yrke har hjälpt mig otroligt mycket, eftersom den kombinationen att man arbetar med människor och den hela tiden växande tekniska kunnskapen betyder att jag har blivit tillfrågad att dra ett projekt. Vilket är väldigt nyttigt för företaget och där kombinerar det att jag förstår den tekniska sidan och att jag kan arbeta med andra människor och leda projektarbete.” – Emma

Också Jakob, Joel och Emil konstaterade att man känner till processen bättre, man har en bättre teknisk kunnskap och att man märker att man har utvecklats i det man gör.

”... Det som man märker är att i början var det en stor utmaning att man måste lära sig så många olika programmeringsspråk och teknologier som används. Men nu behöver man inte längre koncentrera sig på dem, att om man skulle gå till ett nytt arbete där man använder likadana teknologier så skulle det vara betydligt lättare att gå, då man inte behöver använda sin tid för att lära sig teknologier utan man kan fokusera sig mera på produkten och till själva arbetet.” – Emil

Från detta resultat ser man att också det tidigare yrket påverkar hur man tillägnar sig det nya arbetet. Som tidigare konstaterats har de flesta av informanterna inte känt någon större engagemang i det gamla yrket de arbetat med, vilket har påverkat hur bra de kunnat tillägna sig det nya yrket och därmed växa in i det, och utveckla sin yrkesidentitet. Informanterna har ändå haft på sätt eller annat nytta av det tidigare yrket, då man kunnat utnyttja något från det gamla. Resultaten visar även att arbetserfarenheten i det nuvarande yrket har en stor betydelse, då man blir mer bekväm med arbetet, får nya färdigheter och därmed helt enkelt utvecklas i det man gör och blir bättre i arbetet.

### **5.3.3 Stöd från organisationen**

I min undersökning ville jag få fram att hurudant stöd informanterna har fått då de börjat i nya arbetet och ifall detta har hjälpt dem att komma in i yrket. Tidigare resultat visade hurudant stöd informanterna fick under utbildningen, men därtill ville jag få fram vilken betydelse organisationen de började arbeta i har haft.

Informanterna beskrev att de fått bra stöd av sina kollegor och teamet de arbetar i. Peter var den enda som berättade att han fått ganska lite feedback av sitt arbete och att han skulle vilja ha mera feedback om det han gör. Han ansåg ändå att han fått tillräckligt med tekniskt stöd, då han har någon han kan fråga hjälp av.

Kaisa beskrev att hon alltid har någon hon kan fråga hjälp av och att kollegorna har varit väldigt öppna. Därtill har hennes chef varit exalterad av tanken att Kaisa har kunnat byta bransch så lätt och utbilda sig till något annat. Hon tycker det är trevligt att märka att man får stöd av omgivningen.

Också Lena och Emma har upplevt det likadant.

”Nog har det varit så att man får hjälp när man frågar efter det. Kollegorna har varit ett väldigt stort stöd, förklarat saker, varför något görs som det görs eller varför vi gör på ett sätt eller annat. Och chefen har varit som stöd och försökt ge sådana uppgifter att man har tillräckligt med utmaningar men att man ändå kan utföra dem.” – Lena

”Jag har fått diskussionsstöd ifall man behövt, fast jag inte har haft sådant behov för handledning som i mitt gamla yrke, eftersom denna ändå är en mycket tydligare rollbild och rollen har inte att göra med känslor på något sätt. Men alltså alltid har man fått stöd och man har kunnat tala med chefen om saker.” – Emma

Informanterna tar upp att diskussionsstöd och en öppen atmosfär där man får fråga efter hjälp har fungerat som stöd för dem. En del av informanterna har också haft utvecklingssamtal med sina chefer på tumanhand där man fått individuell feedback i det man gör. Förutom diskussionsstöden lyften Emil fram att han kunnat diskutera med sin team ledare om vad han önskar att han kunde lära sig och vad han önskar göra i framtiden och på så sätt fått yrkesvägledning.

Resultaten visar att företagen har kunnat stöda informanterna på olika sätt, nämligen genom ett stödjande team, möjligheter att fråga efter hjälp och med att ge feedback. Därtill lyfte informanterna upp uppskattning av kollegor och chefer, och en informant lyfte upp att han fått yrkesvägledning. Dessa saker har att göra med organisatoriska tillväxtfaktorer, som syftar på hur organisationen kan stöda de anställdas utveckling i arbetet. Till dessa faktorer hör exempelvis stöd och uppmuntran av ledningen, arbetsteamets gruppanda och arbetets värde (Ruohotie, 2000).

#### **5.3.4 Nya yrkets betydelse**

Informanterna beskrev att det nya yrket betyder mycket för dem och har påverkat deras liv en hel del. Informanterna har hittat sig ett yrke de trivs med, där arbetsuppgifterna är väldigt varierande och det finns möjligheter till utmaningar. Flera av dem tar upp att yrket är något de vill stanna med, och till exempel Joel har hittat det han har saknat med sitt liv.

"Det har blivit nästan som en hobby och passion. Det uppfyller ett hål jag har haft i mitt liv och i princip gör jag varje dag något sådant som inte är självklart och arbetet är intressant och jag stöter konstant på nya utmaningar." – Joel

"... Och nu känns det att man kanske har hittat ett arbete som man tycker om och njuter av och jag vill i fortsättningen också vara en programmerare. Så det har varit en viktig sak." – Peter

"Det känns att man hittat en sådan bransch där man vill vara och det är inte tydligt att detta inte passar mig eller att detta inte är en del av mig. Kanske det hjälper också att man vet att det finns en stor variation och uppgifterna kan variera stort inom branschen, det är största förändringen till det gamla." – Lena

"Väldigt stor betydelse... Jag är väldigt glad och njuter av mitt arbete. Jag är med på något sätt liknande människor, fast vi har olika utbildningsbakgrund, så ändå med

liknande människor på arbetsplatsen. Men arbetet är väldigt mångsidigt och intressant.”  
– Emma

Informanterna anser att de trivs med det nya arbetet eftersom arbetsuppgifterna är varierande och de har hittat ett yrke de trivs med. Av svaren kan man se att det nya yrket har en stor betydelse för informanterna, eftersom de har hittat ett yrke med varierande arbetsuppgifter och mycket möjligheter att utveckla sig.

## **5.4 Förmågor att utföra arbetet**

Jag ville få fram hur informanterna känner till sina egna förmågor i det nya arbetet. Under studietiden var de medvetna om sina styrkor och svagheter eftersom utbildningen var uppbyggt så att man kunde stöda dem i det. Jag ville också få fram att huruvida informanterna känner till detta i det verkliga arbetet och därför frågade jag dem att känner informanter att de har tillräckliga förmågor att utföra det nuvarande arbetet.

Informanterna förklarade att de upplever att de har tillräckliga förmågor att utföra de nuvarande arbetsuppgifterna. Flesta av dem beskrev att de fortfarande upplever att de har mycket att lära sig, men att en tydlig utveckling har skett. Till exempel Kaisa beskrev att då hon går tillbaka till gamla projekt ser hon konkret hur hon har utvecklats.

”Fortfarande upplever jag att jag har mycket att lära mig, men nog upplever jag att jag kan klara av detta. Och under de senaste åtta månaderna har det hänt mycket utveckling. Det stöder också känslan om att man klarar av detta då man märker att varifrån man startade och var man är nu, det finns en liten skillnad.” – Kaisa

Emma beskrev att hon har goda förmågor på grund av den stöden hon fick i början av sin nya karriär.

”Jo, jag tror så. Som sagt, ifall man skulle ha lämnat mig ensam att göra någonting genast i början så då skulle jag inte alls ha en sådan känsla. Men det att jag har fått så fantastiskt stöd i arbetsgemenskapen...” – Emma

Resultaten tyder på att informanterna är medvetna om sina egna kunskaper och vad som krävs av dem för att utföra arbetet. De klarar av att göra sina arbetsuppgifter, men de är ändå medvetna om att det finns mycket som de ännu måste lära sig. Till följande

kommer jag att ta upp hurdana möjligheter informanterna har att utveckla sig själv i det nya arbetet.

#### **5.4.1 Möjligheter för utveckling i arbetet**

Informanterna upplevde att de har möjligheter att utveckla både sig själva i arbetet och sina arbetsuppgifter. Kaisa beskrev att utveckla sig själv är enkelt och att på IT sidan är det enkelt att utveckla sig själv bara man orkar exempelvis efter eller vid sidan om arbetet. På hennes arbetsplats stöder man till att de anställda skall utvecklas och leta efter nya sätt att arbeta.

En del av företagen erbjuder informanterna en möjlighet att gå på kurser eller studera under arbetstiden. Exempelvis Peter berättade att företaget han arbetar i betalar om man vill studera något och exempelvis gå på seminarium där man lär sig om nya teknologier. Lena beskrev att de har "ett svagt löfte" att få använda arbetstid till självständiga studier. Med det menade hon att löftet har kommit från en person som inte är tillräckligt högt uppe i hierarkin, och att det finns så mycket arbete som skall göras att självständiga studier har man inte tid för. Också Jakob berättade att han har tillväxtmöjligheter i sitt arbete, genom att han får nya arbetsuppgifter där han kan utveckla sig. Därtill har de anställda en viss mängd timmar under månaden som de får använda till att studera under arbetstiden.

Även Emil hade likadana erfarenheter. Han berättade att han har fortfarande mycket utmaningar varje dag, så att arbetet har varit intressant och han har inte haft en känsla att han skulle bli uttråkad. Han beskrev att hela teamet har en attityd att man vill utvecklas. Därtill berättade Emil att i företaget har man möjlighet att internt flytta över till andra arbetsuppgifter och på så sätt få ny kunskap inom nya områden.

"Man förnyar vår infrastruktur konstant så att den inte stannar på sin plats och vårt team har en bra mentalitet att om vissa saker börjar kännas som att detta börjar vara föråldrad teknologi så då börjar man göra något åt saken och börjar fundera hur man kunde förnya det." – Emil

I det nya yrket har informanterna möjligheter till utveckling och arbetsplatserna stöder också denna utveckling. Därmed har företagen kunnat ge möjligheter för informanterna att utveckla sig själva i arbetet och i och med det stöda informanternas yrkesidentitetsprocess. Sådana utvecklingsmöjligheter har att göra med faktorer som

främjar tillväxt i yrkesrollen. Organisationer kan exempelvis ge möjligheter för utveckling genom att ge mera ansvar eller självständighet, och i informanternas fall har man stött utvecklingen genom att ge möjligheter till vidareutbildning. Sådana tillväxtfaktorer ger arbetare en god bas för att utveckla sig själv och därmed främja den yrkesmässiga tillväxten (Ruohotie, 2000).

#### **5.4.2 Självreflektion i förhållande med andra**

För att få fram hur informanterna ser sig själva i det nya yrket bestämde jag mig att fråga hur de ser sig själva i förhållande till andra som arbetar i samma roll som informanterna. Eftersom IT- branschen är så bred kan man arbeta med många olika uppgifter. En del av informanterna var de enda som arbetade i deras arbetsroll, vilket betyder att de inte hade direkt någon de kunde jämföra sig med. Därför jämförde en del informanter sig med hela teamet och hur de ser sig själva som medlem i teamet. En del av informanterna kunde också jämföra sig med andra kurskompisar som har en likadan bakgrund i branschen, även om de arbetade med annorlunda uppgifter.

Kaisa beskrev att hon har tydligt en annorlunda bakgrund än de andra i teamet, men arbetsuppgifterna är trots det samma. Man har gett henne liknande roll och arbetsmöjligheter som för de andra, och den enda skillnaden är att arbetsuppgifterna är enklare och att hon inte ännu har lika mycket ansvar, vilket hon själv ansåg vara en bra sak.

Lena började i teamet med en kurskompis, vilket var speciellt i början ett stort stöd då hon fick tillsammans med någon fundera på arbetsuppgifterna. Hon ser sig själv i stort sätt att hon ligger på samma nivå med andra som arbetar i liknande position som hon. Hon jämförde sig själv också med dem som har arbetat flera år i branschen och då är skillnaden stor.

Emma arbetar i en unik roll, och därför kan hon inte jämföra sig med någon annan än hela teamet i överlag. Hon beskrev att alla ser henne som en jämlik medlem i både teamet och företaget, vilket har gett henne mer säkerhet i arbetet.

Jakob arbetar i ett team där alla andra har mycket mera erfarenhet än vad han har. Trots det känner han sig som likvärdig medlem i teamet, även om han inte har så djup kunskap i vissa saker. Orsaken som får honom att känna sig som en likvärdig medlem beskrev han så här:



"Jag vet att där finns personer med olika slags utbildningsbakgrund och de har problem med likadana saker och vi alla får likadan stöd av andra i uppgifterna. Det får mig att känna att vi är på samma linje eftersom mycket i arbetet är sådant som man inte lär sig i skolan och nödvändigtvis inte med det att man har varit länge i samma position. Alltid kommer det något nytt. Kanske just det att man har informationsbyte till båda håll så det får mig att känna så." – Jakob

Joel hade likadana upplevelser och han känner att han är på samma nivå som de andra i teamet. Han kunde jämföra sig med en kollega som har arbetat i samma bransch med yrkeshögskolebakgrund i två år och Joel ser sig själv att vara på likadan nivå nu när han har arbetat nästan lika länge i samma position.

Emil däremot känner sig fortfarande som en nybörjare.

"Som väldigt nybörjare fortfarande – det är största och första saken vad jag kommer att tänka på. Att man ändå ännu ser att den egna erfarenheten är väldigt liten jämfört med andras erfarenhet och kunnskap. Ändå försöker jag alltid hålla den tanken att även om nivån på kunnskapen kan vara annorlunda så är roller ändå ganska långt den samma som alla andra har." – Emil

Största delen av informanterna anser att de är på en likadan nivå som andra som arbetar i samma position. Informanterna har också en förmåga att godkänna de facto att de ännu inte kan allting och att de som har mera erfarenhet av yrket har också mycket mer kunskap. Då individen anser att man har samma kunskap, färdigheter och ideologin som andra i samma yrke, samt då när man kan identifiera sig som att man är annorlunda jämfört med dem som inte jobbar inom samma yrke, kan individen identifiera sig som en del av branschen eller yrket (Trede et al., 2012). Sist och slut identifierar individen sig själv med yrket, och har en känsla om att man hör till sin yrkesgrupp. Därmed då individen blir en medlem i yrkesgruppen blir detta också en del av ens identitet. Då informanterna har en förmåga att identifiera sig själv med andra i samma yrkesgrupp, tyder det på att det har blivit en del av deras identitet.

## 5.5 Förändring i yrkesidentiteten

I början av intervjun frågade jag informanterna vad yrkesidentitet betyder för dem. Med den frågan ville jag få fram hurdan uppfattning informanterna har om vad yrkesidentitet är. Informanterna beskrev begreppet på olika sätt, men slutsatsen var ändå den samma, nämligen hur man ser sig själv i arbetet och hur man ser sig själv bland de andra i samma yrke. Informanterna kunde förklara vad yrkesidentitet är och därmed hade de redan färdigt en uppfattning om ämnet. I intervjun ville jag också få fram hur informanterna själva ser på utvecklingen av sin egen yrkesidentitet. Därför ställde jag i slutet på intervjun en fråga om informanterna anser att det skett någon förändring i deras yrkesidentitet då man jämför nuläget med den tiden de började arbeta i den nya rollen.

”Jag kan inte riktigt säga att har det skett någonting. Jag känner mig på ett sätt ganska likadant, men såklart har man fått mera säkerhet och sådant att man upplever sig själv som mer säker. Men annars har jag inte upplevt någon större förändring.” – Kaisa

Vidare beskrev Kaisa att hon inte riktigt kan identifiera sig med varken det nya eller det gamla yrket. Hon tror att en förändring kommer ännu att ske men att det kommer ta en lång tid.

”Man kan säkert aldrig ta bort det att jag upplever vara professionell i alla fall i vissa delar i det jag arbeta med tidigare. Även om man skulle kasta mig plötsligt i en situation så inga problem. Men jag skulle tro att när man småningom växer in i det nya yrket så där bildar man någon slags, att jag är sådan här programmerare eller annat.” – Kaisa

Kaisa var också den enda av informanterna som kände ett starkt engagemang till det tidigare yrket, vilket tyder på att hon också har haft svårt att ta sig loss från det gamla yrket.

Peter beskrev att en viss sakkunnighet har vuxit och att han kan kommunicera och diskutera exempelvis i möten de har, vilket han tidigare inte kunde. Vidare förklarade Peter att han ibland ifrågasätter att är han programmerare, men att han ändå i allmänhet kallar sig själv till programmerare. Ibland tänker han tillbaka till det gamla yrket, eftersom arbetsomgivningen var så trevlig. Det nya yrket hämtar med sig utmaningar i själva arbetet, men ibland saknar han den trevliga arbetsomgivningen som den gamla arbetsplatsen hade. Peter hade en utmanande start i sin nya arbetsplats, då det i början strulade lite till med senior programmeraren. Detta har påverkat hur snabbt han kommit

i yrket, då han måste börja bygga upp sin självsäkerhet på nytt. Trots det anser han att sakkunnigheten har vuxit och att han kan kalla sig själv som programmerare.

Lena berättade att en förändring har säkert skett. Hon har fått en bild huruvida arbetet är i verkligheten och nu vet hon vad arbetet på riktigt handlar om. Hon upplever att hon är en programmerare.

”Ärligt sagt när man har under tiden sökt annat jobb eller andra ställen att jobba på så har man tänkt att om jag söker detta kan jag inte längre fungera som en programmerare. En sådan tanke får en att tänka att nog upplever jag verkligen att jag är en programmerare, eftersom jag tänker på vad om jag inte längre kunde vara programmerare. Att då kunde jag inte längre kalla mig själv som programmerare. Det har nog överraskande starkt byggts i mig denna identitet som programmerare.” – Lena

Vidare förklarade Lena att själva utbildningen har påverkat detta, eftersom hela utbildningen riktade sig till yrket som programmerare, och man har kunnat tänka redan i början att även om man är inte ännu programmerare så snart är man det.

För Emma hade också en förändring skett. Hon berättade att hon nuförtiden kan dagligen diskutera om jobbrelaterade saker utan att vara helt vilse hela tiden, och ordförrådet med arbetsrelaterade termer har utvecklats mycket. Hon har därtill fått mera självsäkerhet och hon anser att hennes yrkeskompetens har utvecklats. Emma identifierar sig med det nya yrket.

”... Att om någon frågar mig så jag säger att jag har tidigare arbetat inom vården. Men det är inte sådan sak som jag på något sätt bjuder på i diskussionen. Eftersom min yrkesidentitet är kunnig inom IT. Och det är en sådan absolut förändring vilket skedde redan i början att jag längtar inte alls efter jobbet inom vården och jag är helt 110% nöjd att jag blev branschbytare.” – Emma

Lika som Lena, förklarade Emma att yrkesidentiteten började utvecklas redan under utbildningen. Det var klart för henne genast i början att hon kommer att byta yrke och processen för att bli proffs inom något annat område började direkt.

Också Jakob, Joel och Emil identifierar sig med det nya yrket och de anser att en förändring har skett. Jakob beskrev att han inte vill associera sig själv med det gamla yrket, och att identitetsprocessen med det nya yrket fortsätter hela tiden. Joel berättade att han känner sig som professionell inom IT, och att han nu känner sig mer självsäker

än vad han gjorde i början. Emil beskrev att en förändring har skett också med tanke på hur andra kollegor ser på honom. I början hade han en känsla att han startade med noll kunskaper jämfört med de andra kollegorna, men att han nu har tydligt märkt att den egna kunnigheten har utvecklats. Det har han märkt exempelvis genom hur medlemmarna i andra team har förhållit sig till det Emil gör och till det att hurudan sakkunnighet han nuförtiden har. Nu tänker andra kollegor inte längre att Emil har precis börjat, utan också de har märkt en förändring i kunnigheten.

Resultaten visar att informanterna anser att en tydlig förändring har skett i deras yrkesidentitet och de identifierar sig med det nya yrket. Kaisa är det enda undantaget, då hon berättade att hon identifierar sig varken med det gamla eller nya yrket. Hon var också den enda som kände starkt engagemang i det gamla yrket, vilket har påverkat att det känts svårare att släppa loss från det gamla. Informanterna anser att deras sakkunnighet har vuxit, de har fått mera självsäkerhet i sitt arbete och man ser dem som en del av arbetsgemenskapen, helt som man ser alla andra kollegor också.

## 6 Sammanfattning av resultat

I denna undersökning har jag letat efter svaren till forskningsfrågorna *hur branschbytare har tillägnat sig den nya yrkesidentiteten efter att man bytt bransch* samt att vilken är utbildningsarrangörens och arbetsgivarens roll i att främja utvecklingen av yrkesidentiteten bland branschbytare.

### 6.1 Hur har branschbytare tillägnat sig den nya yrkesidentiteten efter att man bytt bransch?

Genom den första forskningsfrågan fick jag svar på hur informanterna har tillägnat sig den nya yrkesidentiteten. Resultaten visade att de har relativt lätt kommit in i det nya yrket och format en ny yrkesidentitet. Flera olika faktorer har påverkat detta. För det första var informanterna inte engagerade i det gamla yrket och därmed har de inte känt någon större drag mot det. Detta har underlättat processen att släppa loss från de gamla och tillägna sig ett nytt yrke. En av informanterna kände sig engagerad i det gamla yrket, och hon var också den enda som svarade att hon inte tillägnat sig den nya yrkesidentiteten.

För det andra hade informanterna en längre tid tänkt på att byta bransch och blivit intresserade över IT-branschen, vilket underlättade valet av denna bransch. Informanterna hade insett att det gamla yrket inte ger dem tillräckligt med utmaningar och möjligheter, men dessa möjligheter såg de inom IT. Informanterna ansåg att det nya yrket är betydelsefullt och att det hämtar med sig något som de saknat i sitt tidigare arbete. Därmed visade sig informanterna vara engagerade och motiverade i det nya yrket vilket i sin tur har positivt påverkat formandet av den nya identiteten. Vahteras (2017) undersökning visade liknande resultat, där informanternas känsla av att man valt ett yrke som intresserar en och som man kände att passar en påverkade utvecklingen av yrkesidentiteten.

Resultaten visade även att största delen av informanterna kunde se sig själva på en likadan nivå som andra som arbetar i samma position. Därmed har de en förmåga att reflektera över sina egna kunskaper och se sig själva i förhållandet till andra inom samma bransch eller position. Trede et al. (2012) lyfter fram tre olika aspekter som beskriver yrkesidentitet, nämligen att ha samma kunskap och färdigheter som andra i samma yrke, att man känner sig annorlunda jämfört med dem som inte arbetar med samma och att

man identifierar sig själv med sitt yrke. Genom att informanterna kan se sig själva som en del av teamet och identifiera sig själva med yrket, tyder det på att de har kunnat tillägna sig den nya yrkesidentiteten. Även de egna attityderna, självkänsla och tro på sina egna kunskaper har visat sig vara väsentliga i utvecklingen av yrkesidentiteten (Vahtera, 2017). Informanterna i min undersökning beskrev att de anser ha tillräckliga kunskaper att utföra arbetet, och de var medvetna om de egna förmågorna och att de har fortfarande mycket att lära sig.

Dessutom fick informanterna stöd både under utbildningen och i det nya arbetet, vilket har spelat en stor roll i utvecklingsprocessen och hjälpt dem att forma nya yrkesidentiteten. Jackson (2016a) har undersökt hur studietiden påverkar konstruktionen av yrkesidentiteten och Vahtera (2017) kom i sin undersökning fram hur arbetsplatsen kan inverka på yrkesidentitetens utvecklingsprocess. Till följande kommer jag att presentera resultat på den andra forskningsfrågan, vilket går närmare in på utbildningens och arbetsgivarens roll i identitetsprocessen.

## **6.2 Vilken är utbildningsarrangörens och arbetsgivarens roll i att främja utvecklingen av yrkesidentiteten bland branschbytare?**

Den andra forskningsfrågan fokuserade sig på vilken roll utbildningsarrangören och arbetsgivaren har i yrkesidentitetens utvecklingsprocess. I resultaten kom det fram att både utbildningsarrangören och arbetsgivaren spelar en stor roll i utvecklingsprocessen.

Trots att utbildningen var så kort, kunde informanterna efter den komma bra in i nya yrket och för en del av informanterna formades yrkesidentiteten redan under utbildningen. Utbildningens struktur var tydlig och riktade sig tydligt mot ett yrke, vilket hjälpte informanterna i utvecklingsprocessen. Genom att erbjuda en utbildning med en tydlig struktur, trygg och trevlig atmosfär kunde utbildningsarrangören erbjuda en god bas för identitetsformning. Därtill förberedde man informanterna för yrkeslivet genom att ge dem en inblick av huruvida arbetet kommer att vara, så att informanterna blev medvetna om vad som krävs av dem. Kim-Prieto et al. (2011) beskriver att utvecklingen av yrkesidentiteten kan främjas genom att ge eleverna en möjlighet att knyta kontakter med människor från yrkeslivet. Denna möjlighet har utbildningsarrangörerna gett genom att ordna exempelvis alumnträffar där informanterna fick bekanta sig med människor som har gått samma utbildning och arbetar inom samma bransch. Därtill har lärarna berättat

om sina erfarenheter, vilket har hjälpt till att eleverna har börjat identifiera sig med det framtida yrket. Eliot och Turns (2011) lyfter upp att en viktig del av utbildningen är att eleverna börjar identifiera sig med det framtida yrket. Konstruktionen av yrkesidentiteten stödde man även genom att eleverna kände till sina egna styrkor och svagheter, vilket man gjorde genom tester och diskussionstillfällen. Isokorpi et al. (2009) lyfter fram att då eleverna kan kartlägga både de yrkesmässiga och de personliga förmågorna, kan de utveckla dessa förmågor för att de skall möta arbetslivets krav. Detta i sin tur ger en möjlighet att växa till sakkunnig inom den egna branschen.

Resultaten visade att arbetsgivaren spelar också en viktig roll under processen. Diskussionsstöd, stödande team och kollegornas attityder lyftes upp som viktiga aspekter. Informanterna ansåg att de hade någon de kunde fråga hjälpa av, och kollegorna var villiga att hjälpa till. Kollegorna var också medvetna och förståelsefulla om att informanterna var nybörjare i arbetet, man gav dem i början lättare uppgifter att utföra och därmed gav man informanterna tid att utvecklas. Även Vahteras (2017) resultat visar att arbetsgemenskapen spelar en stor roll i att den yrkesmässiga självkänslan förstärks, och kollegornas och chefens acceptans, attityder och vilja att hjälpa till påverkar utvecklingen av yrkesidentiteten.

I det nya yrket har informanterna möjligheter till att utveckla sig själva och arbetsplatserna stöder också denna utveckling. Sådana utvecklingsmöjligheter har att göra med faktorer som främjar tillväxten till yrkesrollen (Ruohotie, 2000), då informanterna uppmuntras att exempelvis gå på seminarium eller lära sig ny kunskap för att kunna utföra arbetet ännu bättre. Sådana möjligheter ger informanter en bas för att utveckla sig själva och främjar den yrkesmässiga utvecklingen.

En aspekt som kom fram i min undersökning var att hur viktigt en tydlig struktur på arbetet är för att komma in i arbetet. För en del informanter tog det en längre tid att komma in i yrket på grund av att man inte direkt från början kom med i ett och samma team, eller att arbetsuppgifterna var antingen för breda eller otydliga. De informanter som hade direkt tydliga uppgifter och ett stödande team, kunde komma in i arbetet snabbare och därmed utveckla sin yrkesidentitet på ett annorlunda sätt. Till de organisatoriska tillväxtfaktorena hör exempelvis arbetsrollens tydlighet, och ifall arbetsrollen och uppgifterna är otydliga kan det förorsaka stress i arbetet, och sakta ner tillväxtprocessen (Ruohotie, 2000). Då man har en stadig bas och en trygg miljö, kan man fokusera sig på att lära sig förmågor som krävs för att utföra arbetet och därmed också komma in i arbetet på ett lättare sätt. Då har man möjligheter att koncentrera sig på identitetsutvecklingen.

## 7 Tillförlitlighet

Som forskare skall man undvika att ställa ledande frågor för att öka på tillförlitligheten, vilket jag måste vara medveten om under intervjutillfällena. Före intervjuerna övade jag frågorna med en person som har gått samma utbildning. Eftersom hen hade gått utbildningen kunde jag öva på frågorna och se, vad som fungerar och vad som måste omformuleras. För att höja på kvaliteten på forskningen läste jag också om kvalitativa metoder innan jag utförde intervjuerna.

En god kvalitativ forskning bygger på tidigare teori, huruvida man kunnat relatera sig till tidigare teori samt hur resultaten eventuellt kan förändra teorin. Därför måste forskaren kunna tolka materialet och lyfta fram det väsentliga i det (Larsson, 2005). Eftersom jag använder den fenomenografiska ansatsen betyder det att jag måste tolka människors upplevelser i det jag forskar samt lyfta fram vad som är unikt för just det specifika fenomenet. Inom kvalitativ forskning och analys är det viktigt att beakta att man inte kan vara totalt objektiv som forskare och det är svårt att sätta fingret på vilka är forskarens egna tolkningar och hur mycket den egna uppfattningen och erfarenhet påverkar tolkningarna. Under hela forskningsprocessen måste jag vara uppmärksam över vilka är mina egna uppfattningar om att byta bransch och om yrkesidentitet. Trots att jag har varit uppmärksam över det är det måste man även komma ihåg att samma verklighet kan tolkas på flera olika sätt.

För att informanterna skulle känna sig trygga med intervjun gick jag före intervjun igenom vad intervjun kommer att gå ut på och att allt de säger kommer att användas konfidentiellt. Jag berättade lite om mig själv, vad jag studerar och varför jag har valt att göra min avhandling om yrkesidentitet. Jag förklarade även att utbildningsarrangören inte är med i forskningen och de kommer inte att veta vem jag har intervjuat för avhandlingen. Vidare förklarade jag att informanterna får avbryta intervjun och deltagandet till undersökningen när de vill. Informanterna fick själv välja var de ville göra intervjun. Intervjun hölls på ställen dit informanterna kunde lätt ta sig till, för att det skulle vara för dem så bekvämt som möjligt att komma på plats. Två av intervjun hölls via Skype, eftersom informanterna själva föreslog det och det var lättast att organisera dessa intervjuer på distans.

För att höja på tillförlitligheten och trovärdigheten har jag noggrant beskrivit själva forskningsprocessen, så att läsaren får en bättre uppfattning av min forskning och för att forskningen kunde upprepas av en annan forskare.



## 8 Diskussion

Syftet med denna avhandling har varit att beskriva, analysera och tolka konstruktionen av yrkesidentitet bland branschbytare. Eftersom jag var intresserad av branschbytarens subjektiva uppfattningar om deras identitet använde jag mig av ett fenomenografiskt perspektiv och jag närmade mig ämnet genom semistrukturerade intervjuer.

I min undersökning kom det fram att informanterna kunde relativt lätt tillägna sig den nya yrkesidentiteten efter att bytt bransch, men processen är lång och påverkas av individens egna erfarenheter och bakgrund. Både utbildningsarrangören och arbetsplatsen kan trots detta stöda processen och erbjuda ett ställe som främjar utvecklingen av den nya yrkesidentiteten. Utbildningsarrangören och arbetsgivaren kan ge goda förutsättningar för att stöda utvecklingen, och ifall man inte stöder utvecklingen, kan det sakta ner utvecklingsprocessen. Även om utbildningsarrangören eller arbetsgivaren skulle erbjuda de bästa möjliga förutsättningarna för identitetskonstruktionen, är processen ändå fast på individen själv. Flera undersökningar har fokuserat på den individuella utvecklingsprocessen av yrkesidentiteten (Ruohotie-Lyhty, 2013; Hoyer & Stytaert, 2015; Heikkilä, 2019 m.fl.), men som Goltz och Smith (2014) lyfter fram, även om individen själv har ett eget ansvar över att utveckla yrkesidentiteten, behövs det både tid och hjälp i processen.

I denna undersökning var det intressant att se att redan i början av utbildningen kunde en del börja forma sin yrkesidentitet. Därmed visade det sig att utbildningens längd hade ingen betydelse i formningen av yrkesidentiteten. Utbildningens struktur var tydlig och riktade sig tydligt till ett yrke, och genom att erbjuda en utbildning med en tydlig struktur och trygg och trevlig atmosfär kunde utbildningsarrangören erbjuda en god bas för identitetsformning.

Denna undersökning har även sina begränsningar. Samplet var litet då endast sju personer deltog i intervjuerna. Intervjuerna var ändå ingående och informationsrika och informanterna var villiga att dela med sig sina erfarenheter. Dessutom jobbar jag själv inom samma bransch, vilket underlättade att vi förstod varandra med informanterna. Det som även är viktigt att komma ihåg i denna undersökning är att informanterna som gått denna specifika utbildningen har gått igenom en lång rekryteringsprocess. Under rekryteringsprocessen har man mätt informanternas motivation för deltagandet till

utbildningen, och därför har alla informanter varit redan från första början motiverade att byta yrke och börja i denna utbildning. Det att de har redan från början varit så motiverade att delta i utbildningen och byta bransch har kunnat påverka resultaten jag fick.

Jag var intresserad av subjektiva uppfattningar och därför kan jag inte generalisera mina resultat lika enkelt än då ifall det skulle vara en kvantitativ forskning. Dessutom har jag fokuserat mig på branschbytare som har gått en specifik utbildning, vilket påverkar också det att resultaten inte kan generaliseras. Resultatet kan ändå användas som hjälp för fortsatt forskning, eftersom det ger en insikt i fenomenet.

För fortsatt forskning borde man undersöka hur man kunde stöda arbetsplatserna så att arbetsplatserna kunde erbjuda ett ställe där de anställda kunde lättare komma in i nya yrket och konstruera den egna yrkesidentiteten. Eftersom en god och trygg arbetsatmosfär spelar en stor roll, vore det intressant att forska kring detta ämnet. Därtill kunde fortsatt forskning även fokusera på hur utbildningsarrangörerna i allmänhet kunde stöda branschbytare i deras identitetsprocess, och hur man kunde utveckla utbildningsarrangörernas verksamhet så att det bättre skulle stöda denna utvecklingsprocess.

## Källor

- Aarto-Pesonen, L. (2013). "Tää koulutus ei tehnyt musta pelkkää jumppamaikkaa". *Substantiivinen teoria aikuisoppijan ammatillisen kasvun kolistisesta prosessista liikunnanopettajakoulutuksessa*. Jyväskylän yliopisto: Studies in sport, physical education and health 192.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planne Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), ss. 179-211.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), ss. 191-215.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analyses in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), ss. 77-101.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2:a Uppl.). Malmö: Liber.
- Carless, S., & Arnup, J. (2011). A Longitudinal Study of the Determinants and Outcomes of Career Change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), ss. 80-91.
- Caza, B. & Creary, S. (2016). The Construction of Professional Identity. I A. Wilkson, D. Hislop, & C. Coupland, *Perspectives on Contemporary Professional Work: Challenges and Experiences* (ss. 259-285). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Crocetti, E. & Salmela-Aro, K. (2018). The Multifaceted Nature of Identity. Toward Integrative Perspectives on Processes, Pathways, and Contexts. *European Psychologist*, 23(4), ss. 273-277.
- Eliot, M. & Turns, J. (2011). Constructing Professional Portfolios: Sense-Making and Professional Identity Development for Engineering Undergraduates. *Journal of Engineering Education*, 100(4), ss. 630-654.
- Erikson, E. (1968). *Identity Youth and Crisis*. New York, London: W. W Norton & Company.
- FinnSight2015. (2006). *Tieteen, teknologian ja yhteiskunnan näkymät. Paneelien raportit*. Helsinki: Suomen Akatemia ja Tekes.
- Gokuladas, V. (2010). Factors that Influence First-career Choice of Undergraduate Engineers in Software Services Companies: A South Indian Experience. *Career Development International*, 15(2), ss. 144-165.
- Goltz, H. & Smith, M. (2014). Forming and Developing Your Professional Identity: Easy as Pi. *Health Promotion Practice*, 15(6), ss. 785-789.
- Hakala, R., Tahvanainen, S., Ikonen, T., & Siro, A. (2011). *Osaava lähihoitaja 2020. Sosiaali- ja terveysalan perustutkintakoulutuksen kehittämisstrategia*. Raportit ja selvitykset 2011:6: Opetushallitus.
- Heikkilä, M. (2019). Alanvaihto ja ammatillisen identiteetin muutos ruumiillisina tiloina ja tuntemuksina. *Aikuiskasvatus*, 39(1), ss. 19-33.
- Hirsjärvi, S. & Huttunen, J. (1995). *Johdatus kasvatustieteeseen*. Porvoo, Helsinki: Juva: WSOY.
- Hoyer, P. & Steyaert, C. (2015). Narrative Identity Construction in Times of Career Change: Taking Note of Unconscious Desires. *Human Relations*, 68(12), ss. 1837-1863.
- Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaption. *Sage publications*, 44(4), ss. 764-791.
- Isokorpi, T., Kokko, P., & Hämäläinen, K. (2009). Miksi tarvitsemme ammatillisen kasvun kokoavan opintojakson? I M. Lätti, & P. Putkuri, *Löytöretki aikuisohjauksen maailmaan. Kokemuksia ja käytänteitä ammattikorkeakouluista*. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.
- Jackson, D. (2016a). Developing Pre-professional Identity in Undergraduates Through Work-integrated Learning. *Higher Education*, 74(5), ss. 833-853.

- Jackson, D. (2016b). Re-conceptualising Graduate Employability: The Importance of Pre-professional Identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), ss. 925-939.
- Keller, K., Biggs, D., & Gysbers, N. (1982). Career Counseling from a Cognitive Perspective. *The Personnel and Guidance Journal*, 60(6), ss. 367-371.
- Khapova, S., Arthur, M., Wilderom, C., & Svensson, J. (2007). Professional Identity as the Key to Career Change Intention. *Career Development International*, 12(7), ss. 584-595.
- Kim-Prieto, C., Copeland, L., Hopson, R., Simmons, T., & Leibowitz, M. (2013). The Role of Professional Identity in Graduate School Success for Under-represented Minority Students. *Biochemistry and Molecular Biology Education*, 41(2), ss. 70-75.
- Kirpal, S. (2004). Researching Work Identities in European Context. *Career Development International*, 9(3), ss. 199-221.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3:e Uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Larsson, S. (1986). *Kvalitativ analys - exemplet fenomenografi*. Studentlitteratur.
- Larsson, S. (2005). Om kvalitet i kvalitativa studier. *Nordisk Pedagogik*, 25(1), ss. 16-35.
- Lustig, D. & Strauser, D. (2002). An Empirical Typology of Career Thoughts of Individuals With Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(2), ss. 98-107.
- Marton, F. (1981). Phenomenography - Describing Conception of the World Around Us. *Instructional Science*, 10(2), ss. 177-200.
- Noe, R. & Wilk, S. (1993). Investigation of the Factors that Influence Employees' Participation in Development Activities. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), ss. 291-302.
- Nuttman-Shwartz, O. (2016). Rethinking Professional Identity in a Globalized World. *Clinical Social Work Journal*, 45(1), ss. 1-9.
- OECD. (2018). *Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the future work*. Paris: OECD Publishing.
- Patton, M. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4th ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Reynolds, K. (2015). Social Identity in Social Psychology. I J. Wright, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2nd ed., ss. 313-318).
- Ruohotie, P. (2000). *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Juva: WSOY.
- Ruohotie-Lyhty, M. (2013). Struggling for a Professional Identity: Two Newly Qualified Language Teachers' Identity Narratives During the First Years at Work. *Teaching and Teacher Education*, 30, ss. 120-129.
- Sevig, T., Highlen, P., & Adams, E. (2000). Development and Validation of the Self-Identity Inventory (SII): A Multicultural Identity Development Instrument. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 6(2), ss. 168-182.
- Sitra. (2017). *Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra. Työelämän tutkimus 2017*.
- Statistikcentralen. (2018). *Finlands officiella statistik (FOS): Deltagande i vuxenutbildning 2017*. Hämtad 8.3.2020 Varannan 18-64-åring i vuxenutbildning: [http://www.stat.fi/til/aku/2017/01/aku\\_2017\\_01\\_2018-01-12\\_tie\\_001\\_sv.html](http://www.stat.fi/til/aku/2017/01/aku_2017_01_2018-01-12_tie_001_sv.html)
- Tajfel, H. & Turner, J. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. I W. Austin, & W. S. *The Social Psychology of Intergroup Relations* (ss. 33-47). Monterey: Brooks/Cole.
- TENK. (2019). *Etiska principer för humanforskning och etikprövning inom humanvetenskaperna i Finland*. Hämtad 1.12.2019 från [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/lhmistieteiden\\_eettisen\\_ennakkoarviointin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/lhmistieteiden_eettisen_ennakkoarviointin_ohje_2019.pdf) december 2020
- Thornberg, R., & Fejes, A. (2016). Kvalitet och generaliserbarhet i kvalitativa studier. I A. Fejes, & R. Thornberg, *Handbok i kvalitativ analys* (2:a Uppl., ss. 256-278). Stockholm: Liber.

- Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. (2012). Professional Identity Development: a Review of the Higher Education Literature. *Studies in Higher Education*, 37(3), ss. 365-384.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (2:a Uppl.). Helsinki: Tammi.
- Vahtera, S. (2017). *Uusin saappaisiin. "Ennen ja jälkeen" uuden ammatin ja uran*. Sitra, SAK.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab.
- Wiles, F. (2013). Not Easily Put Into a Box: Constructing Professional Identity. *Social Work Education*, 32(7), ss. 854-866.

# Bilagor

## BILAGA 1

### Följebrevet

Hei alumnit,

Olen yleisen ja aikuiskasvatustieteen opiskelija Helsingin yliopiston kasvatustieteellisestä tiedekunnasta ja teen pro gradu – tutkielmaani. Aiheenani on ammatti-identiteetti ja sen muokkautuminen. Olen kiinnostunut tietämään, kuinka ammatti-identiteetti muokkautuu vaihtaessaan alaa – ja te alumnit olette parhaita mahdollisia asiantuntijoita! Siispä etsin nyt joukostanne haastateltavia tutkimusta varten. Haastatteluaineistoon perustuvan tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä asiat vaikuttavat ammatti-identiteetin muokkautumiseen sekä kuinka tätä prosessia pystytään tukemaan. Vaikka toivon työn tuovan näkökulmaa koulutuksen tarjoajan toiminnan kehittämiseen, kysymyksessä on kuitenkin yksilöllinen akateeminen työ, eikä koulutuksen tarjoaja ole tutkimuksen toteuttamisessa mukana.

Haastattelumateriaalia käsitellään anonymisti, eli tutkimuksessa ei kerätä mitään henkilötietoja ja vastauksia käsitellään täysin luottamuksellisesti. Tulokset tullaan julkaisemaan niin, ettei yksittäisiä henkilöitä ole mahdollista tunnistaa niistä, eikä tutkittavaa koulutusta tulla myöskään mainitsemaan. Haastattelut nauhoitetaan ja raportissa käytetään haastattelusta suoria lainauksia. Haastatteluja pidetään yksi (1) henkilöä kohden. Haastattelut ovat suunnilleen 30 – 60 minuutin pituisia. Tutkittavalla on mahdollisuus keskeyttää tutkimus milloin tahansa. Tutkimusaineisto hävitetään tutkijan toimesta analyysin valmistuttua.

Kerään tutkimusaineiston yksilöhaastatteluilla (koulutuksen nimi) alumneilta. Mikäli sinua kiinnostaisi osallistua tutkimukseen, laitathan minulle sähköpostia osoitteeseen [anni.paro@helsinki.fi](mailto:anni.paro@helsinki.fi), jolloin voimme sopia tarkemmin haastattelun ajankohdasta. Ilmoitathan kiinnostuksestasi viimeistään sunnuntaina 15.12.2019.

Lisätietoja saat halutessasi allekirjoittaneelta ja kannustankin teitä olemaan yhteydessä, mikäli tutkimukseen osallistumisesta herää mitään kysymyksiä. Voitte olla myös yhteydessä ohjaajaani Gunilla Holmiin ([gunilla.holm@helsinki.fi](mailto:gunilla.holm@helsinki.fi)).

Arvostan todella paljon, jos sinulla liikenee aikaa osallistua tutkimukseen.

Kiitos jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Anni Paro

## BILAGA 2

### Intervjuguiden

#### *Bakgrund*

- Vad yrkesidentitet betyder för en?
- Vad informanten arbetat med tidigare och hur länge?
- Vilken betydelse det tidigare yrket hade?
- Orsak för att byta bransch?
  - o I vilken ålder?
- Orsak varför man sökte sig till denna utbildning inom IT?

#### *Den kortvariga utbildningen*

- Hur lång tid var det när man studerat senast?
- När man gick utbildningen och vilken utbildning man gick?
- Hur anpassade man sig i utbildningen?
- Hurudant stöd man fick under utbildningen?
  - o Läraren?
  - o Personalen?
  - o Fick man information om branschen?
  - o Kände man till sina svagheter/styrkor? Hurudant stöd fick man för att utveckla dessa?

#### *Nya yrket*

- Vad arbetar man med? Hurudan roll?
- Hur han man kommit in i nya arbetet och hur snabbt?
- Vad hjälpte med att komma igång?
- Vilken betydelse har nya yrket?
- Vilken betydelse arbetserfarenheten har haft i att komma in i yrket?
- Hurudant stöd man fått av organisationen (kollegor/chef)?
- Hur ser man sig själv i förhållande med andra som arbetar med samma titel eller inom samma bransch?

#### *Yrkesidentitet*

- Har det skett en skillnad i yrkesidentiteten då man jämför tiden då man började och nuläget?